

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 30758

15 juli

2016

Metalektro 2016/2018
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 12 juli 2016 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro

UAW Nr. 11775

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Stichting Raad van Overleg Metalektro namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: Vereniging FME-CWM;

Partij(en) ter andere zijde: FNV, CNV Vakmensen.nl en De Unie.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

HOOFDSTUK 1 – ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 – Definities / Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
1. *'Werknemer':* **degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten, dan wel, al dan niet als thuiswerker, – anders dan in de zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep – in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht.**
2. *'Werkgever':* **de natuurlijke of rechtspersoon voor wie een werknemer als bedoeld in lid 1 arbeid pleegt te verrichten.**
5. *'Raad van Overleg in de Metalektro':* **de Stichting Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) gevestigd te 's-Gravenhage. De Raad van Overleg is gerechtigd tot de taken die hem krachtens deze overeenkomst zijn opgedragen.**
6. *'Loonsom Wfsv':* **het totaal van het loon als omschreven in artikel 16 Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).**
7. *'Feestdagen':* **Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de Nationale Feestdag (27 april).**
8. *'De Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA)':* **het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met:**
– **het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar,**
– **de vakantiedagen als bedoeld in art. 5.3 eerste, tweede en derde volzin van deze cao,**
– **de feestdagen die niet op zaterdag of zondag vallen,**
– **13 roostervrije dagen (104 vrije roosteruren),**

vermenigvuldigd met 8 uren.
De BJA bedraagt in 2016: 1.720 uur.
De BJA bedraagt in 2017: 1.712 uur.
De BJA bedraagt in 2018: 1.712 uur.
In afwijking van het hiervoor vermelde bedraagt de BJA voor de werknemer op wie de overgangsregeling extra vakantie voor senioren als bedoeld in artikel 5.5 van deze cao zoals dat geldt vanaf 1 januari 2009, van toepassing is in uur, in 2016 1.736 uur, in 2017 1.728 uur en in 2018 1.728 uur.

9. *'Voltijd':* **een/het aantal te werken uren (op kalenderjaarbasis) gelijk aan de BJA.**
10. *'Deeltijd':* **een/het aantal te werken uren (op kalenderjaarbasis) minder dan de BJA.**
11. *'Dienstrooster':* het voor de werknemer vastgestelde rooster van werktijden en rusttijden, vrije roosteruren en vakantietijden.
12. *'Normale werkdag':* de volgens het vastgestelde rooster door de werknemer op een kalenderdag te werken uren.
13. *'Vrije roosteruren':* uren waarop de werkgever de werknemer binnen het dienstrooster vrijstelt van dienst.
14. *'Meeruren':* de gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt boven de BJA.
15. *'Overuren':* de gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt:
– boven het aantal te werken uren volgens dagrooster voor zover het aantal gewerkte uren het aantal van 8 te boven gaat;
– op feestdagen of op roostervrije zaterdagen en zondagen.

De zon- en feestdagen worden geacht te duren van middernacht tot middernacht.
16. *'Afwijkende werktijd':* een andere werktijd op een kalenderdag dan de werktijd welke voor de betreffende werknemers als normale werkdag is vastgesteld maar waarbij het aantal uren volgens het rooster van die dag niet wordt overschreden.
17. *'Ploegendienst':* het verrichten van arbeid in een systeem waarin de werktijden van twee of meer groepen werknemers op elkaar aansluiten of uitsluitend ten behoeve van het overdragen van de werkzaamheden elkaar in geringe mate overlappen. Hierbij zal door de betrokken werknemer in regelmaat (bijvoorbeeld wekelijks) gedurende een langere termijn van dienst worden gewisseld.
18. *'Functiejaren':* de hele jaren gedurende welke de werknemer werkzaam is geweest in de salarisgroep, waarin hij is ingedeeld te rekenen vanaf het tijdstip waarop hij de voor die salarisgroep geldende minimum leeftijd heeft bereikt of, indien dit op hogere leeftijd het geval is, vanaf het tijdstip waarop hij is ingedeeld in die salarisgroep.
Onder functiejaren worden mede begrepen:
– de fictieve jaren welke de werkgever aan de werknemer heeft toegekend bij invoering van een salarissysteem in de onderneming;
– de fictieve jaren welke de werkgever aan de werknemer heeft toegekend op grond van zijn vroegere werkzaamheden in een lagere salarisgroep in dezelfde onderneming, waarbij de hoogte van het salaris in een lagere salarisgroep mede bepalend is;
– de fictieve jaren welke de werkgever aan een werknemer bij indiensttreding toekent op grond van zijn ervaring in een andere onderneming.

19. *'Salaris':* **het tussen werkgever en werknemer overeengekomen periodiek te betalen bedrag als vaste beloning voor de werkzaamheden in de door werknemer uitgeoefende functie.**
20. *'Jaarsalaris':* **het tussen werkgever en werknemer overeengekomen periodiek te betalen salaris berekend op jaarbasis.**
21. *'Oververdienste':* **hetgeen een werknemer eventueel uit hoofde van een beloningssysteem per periode verdient boven zijn voor dezelfde periode overeengekomen salaris.**
Hieronder vallen derhalve niet vakantietoeslag, winstdeling, gratificatie en andere eindejaarsuitkeringen, alsmede overwerk-, ploegen-, arbeidsomstandigheden- en andere inconveniëntentoeslagen.
22. *'Beloningssysteem':* **een systeem waarbij de wijze van taakvervulling (individueel, groepsgewijs of collectief) wordt vastgesteld volgens één of meer kwantificeerbare factoren, of volgens een samenstel van factoren waarvan de meeste resp. de belangrijkste kwantificeerbaar zijn (prestatiebelonings- resp. prestatiebeoordelingssystemen). Bij deze systemen zijn fluctuaties mogelijk.**
23. *'Jaarverdienste':* **het jaarsalaris vermeerderd met de vaste oververdienste, of ingeval van fluctuerende oververdienste de gemiddelde oververdienste van de werknemer in het laatst verstreken kalenderjaar. De jaarverdienste heeft betrekking op het in het kalenderjaar door de werknemer te werken aantal uren, de in lid 7 van dit artikel bedoelde feestdagen, alsmede de voor hem geldende vrije roosteruren en vakantie.**
24. *'Maandverdienste':* **het twaalfde deel van de jaarverdienste.**
25. *'Uurverdienste':* **0,58% van de maandverdienste.**

Artikel 1.2 – Werkingssfeer

1. **De bepalingen betreffende de werkingssfeer zijn opgenomen in bijlage A. Deze bijlage maakt een geïntegreerd onderdeel uit van deze cao. Een onderneming die activiteiten verricht als beschreven in bijlage A valt volgens die bijlage onder de werkingssfeer als in hoofdzaak Metalektro-activiteiten worden verricht.**

2. **Of in hoofdzaak activiteiten binnen de Metalektro worden verricht, wordt bepaald aan de hand van het aantal arbeidsuren dat door werknemers van de onderneming aan die activiteiten wordt besteed. Van 'in hoofdzaak' is sprake als dat gewoonlijk meer dan 50% is van de in de onderneming met de werknemers overeengekomen arbeidsuren.**

3. Tot de Metalektro-activiteiten behoren zowel de specifieke activiteiten genoemd in bijlage A als werkzaamheden van werknemers die, in een al dan niet ondersteunende functie – waartoe mede wordt verstaan werknemers in de ‘overhead’ –, werkzaam zijn ten behoeve van die specifieke activiteiten.

4. Voor zover werknemers al dan niet in een ondersteunende functie – waartoe mede wordt verstaan werknemers in de ‘overhead’ – werkzaam zijn zowel ten behoeve van de Metalektro-activiteiten als ten behoeve van andere ondernemingsactiviteiten, wordt het aantal arbeidsuren van deze werknemers naar evenredigheid toegerekend aan de verschillende activiteiten van de onderneming.

Artikel 1.3 – Geen nawerking eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkintreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en)

Artikel 1.4 – Gunstiger en andere bepalingen / Flexibilisering

1. De werkgever kan in voor werknemers gunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.

2. De werkgever kan niet in voor werknemers ongunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.

3. De werkgever zal in zijn onderneming geldende arbeidsvoorwaarden, die voor alle of één of meer groepen van werknemers in gunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken, niet in ongunstige zin wijzigen dan na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad en de v.v.

4. De werkgever die om belangrijke redenen zoals de continuïteit van de onderneming en/of de daarmee verband houdende werkgelegenheid in zijn onderneming voor alle of één of meer groepen van werknemers wenst af te wijken van het gestelde in lid 2 van dit artikel, kan daartoe overgaan indien daarover op ondernemingsniveau overeenstemming is bereikt met v.v. en w.v. Het resultaat van dit overleg dient te worden gemeld aan de ROM. Voor zover en voor zolang bij de aldus overeengekomen regeling is afgeweken van cao-bepalingen, gelden deze cao-bepalingen niet.
De werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van de met v.v. overeengekomen regeling. De werkgever informeert de betrokken werknemers over de bepalingen van deze cao waarvan wordt afgeweken, vanaf wanneer wordt afgeweken en voor hoelang.

5. De op basis van dit artikel van een vorige cao overeengekomen regeling(en) blijft resp. blijven van kracht, ook na wijziging(en) van de cao bepaling(en) waarvan bij die regeling(en) is afgeweken, zulks met inachtneming van de bij die regeling(en) overeengekomen looptijd.

Artikel 1.5 – MetalektroB-CAO

1. **Bij of krachtens een cao met bij deze overeenkomst betrokken vakverenigingen kan worden afgeweken van de B-bepalingen in deze overeenkomst. Die cao wordt hierna aangeduid als ‘MetalektroB-CAO’, afgekort ‘MB-CAO’. Van de A-bepalingen in deze cao kan bij MB-CAO slechts in voor werknemers gunstige zin worden afgeweken.**

2. Een bij deze overeenkomst betrokken vakvereniging kan er van afzien betrokken te zijn bij het overeenkomen van de in het vorige lid bedoelde MB-CAO.

3. Voor zover bij MB-CAO is afgeweken van de B-bepalingen in deze overeenkomst, gelden deze niet voor de betrokken werkgever(s) en zijn (hun) werknemers vanaf het moment waarop de desbetreffende MB-CAO van kracht is geworden.

4. Wordt na afloop van een MB-CAO geen nieuwe MB-CAO afgesloten, dan worden de B-bepalingen van deze overeenkomst voor zover daarvan bij MB-CAO was afgeweken van kracht een jaar nadat de looptijd van de MB-CAO is verstreken, tenzij partijen bij de MB-CAO anders overeenkomen.

5. In een MB-CAO kan worden bepaald wat de consequenties zijn van wijzigingen in B-bepalingen van deze cao voor de lopende MB-CAO.



6. **De op basis van dit artikel van een vorige cao overeengekomen MB-CAO blijft van kracht, ook na wijziging(en) van de cao bepaling(en) waarvan bij die MB-CAO is afgeweken, zulks met inachtneming van de bij die MB-CAO overeengekomen looptijd en het bepaalde in lid 4 en lid 5.**

7. **De werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van de gesloten MB-CAO, van de bepaling(en) van deze overeenkomst waarop de afwijking betrekking heeft, van de ingangsdatum en van de duur van de MB-CAO.**

8. **Partijen bij de in lid 1 bedoelde MB-CAO melden de MB-CAO aan bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en zenden een exemplaar ter informatie aan de Raad van Overleg in de Metalektro.**

Artikel 1.6 – Deeltijd

1. De bepalingen in deze cao gaan uit van werknemers die in voltijd (voltijders) werkzaam zijn. Voor werknemers in deeltijd (deeltijders) gelden de in deze overeenkomst opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van het aantal door de deeltijder gewerkte uren. Het bepaalde in de vorige zin geldt niet voor de artikelen 6.1 (kort verzuim), 6.3 (vakbondsverlof), 8.1 (karweiwerkzaamheden) en 8.2 (reis- en verblijfkosten).

2. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aanspraak van de deeltijder op extra opgebouwde vakantie en vrije roosteruren in verband met door hem gewerkte uren boven het contractueel overeengekomen aantal uren, geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een aanspraak van de werknemer op vergoeding in geld.

HOOFDSTUK 2 – BEGIN EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 2.1 – Aanstelling

1. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

2. Een proeftijd wordt op straffe van nietigheid schriftelijk overeengekomen.

3. De werkgever bevestigt schriftelijk aan de werknemer het aangaan van de arbeidsovereenkomst binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden. In deze bevestiging of de schriftelijke arbeidsovereenkomst staan ten minste de volgende gegevens:
   a. naam en woonplaats van de partijen;
   b. de plaats of de plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
   c. de functie van de werknemer;
   d. het tijdstip van indiensttreding;
   e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten: de duur van de overeenkomst;
   f. de arbeidsduur;
   g. het aantal vrije roosteruren en het aantal vakantiedagen;
   h. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
   i. de salarisgroep dan wel werkklasse;
   j. het aantal toegekende functiejaren;
   k. indien van toepassing: de nevencode;
   l. de maand-, periode- of weekverdienste;

   Wijzigingen zullen ook schriftelijk worden bevestigd.

Artikel 2.2 – Voorafgaande uitzendrelaties

In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a B.W. geldt ten aanzien van de perioden waarin een werknemer, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden meegerekend, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 7: 668a B.W. (zijnde twee jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt.

Artikel 2.3 – Einde van de arbeidsovereenkomst

1. Opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst gebeurt schriftelijk en zodanig dat de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de kalendermaand.



2. Bij het bereiken door de werknemer van de pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in de Algemene Ouderdomswet (AOW) eindigt de dienstbetrekking zonder dat opzegging nodig is.

Artikel 2.4 – Verrekening vakantiedagen en vrije roosteruren

Bij het einde van het dienstverband worden de te veel of te weinig genoten vakantiedagen en vrije roosteruren verrekend in tijd dan wel in geld.

HOOFDSTUK 3 – ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 3.1 – Aanpassing van het aantal roostervrije uren

1. Het aantal vrije roosteruren bedraagt per kalenderjaar 104.

2. De werkgever kan in afwijking van het vorige lid in overleg met de ondernemingsraad voor de gehele onderneming, één of meer afdelingen of één of meer groepen werknemers het aantal roostervrije uren voor een kalenderjaar vaststellen op een lager aantal dan 104 uren (13 dagen) tot en met het minimum van 0 uren. Gaat de werkgever daartoe over, dan wordt het feitelijk salaris van de desbetreffende werknemers voor dat kalenderjaar verhoogd met 0,383% voor elke roostervrije dag (8 uren) die de werkgever lager vaststelt dan het aantal van 13 roostervrije dagen (104 uren) per 1 januari van dat kalenderjaar.

3. De werkgever stelt de desbetreffende werknemers uiterlijk in de maand november voorafgaand aan het betreffende kalenderjaar in kennis van een besluit als bedoeld in lid 2.

4. Het besluit als bedoeld in lid 2 geldt niet voor de werknemer die binnen 3 weken na de kennisgeving van dat besluit aan de werkgever schriftelijk meedeelt, dat hij recht wil blijven houden op 104 vrije roosteruren.

Artikel 3.2 – Aanpassing van de individuele arbeidsduur

2. De werknemer heeft in afwijking van artikel 2 Wfw alleen recht op vermeerdering van de arbeidsduur in overleg met de werkgever.
   Stemt de werkgever niet in met een vermeerdering van de arbeidsduur, dan moet hij dat schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meedelen.

Artikel 3.3 – Vrije dagen

1. De werkgever biedt aan de werknemer op diens verzoek de mogelijkheid om door het inzetten van daarvoor beschikbare vrije vakantie- en roostervrije uren, vrije meeruren en/of vrije overuren tijdelijk vier dagen per week te werken bij een voltijds dienstverband. De werkgever hoeft dat niet te doen indien het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De werkgever zal bij afwijzing van een verzoek om tijdelijk vier dagen per week te werken zijn beslissing binnen vier weken aan de werknemer inhoudelijk gemotiveerd bekend maken.

2. De werkgever en werknemer maken in goed overleg nadere afspraken over het verzoek van de werknemer om vier dagen te werken.

3. Het bepaalde in lid 1 kan nader worden uitgewerkt in een ondernemingsregeling.

Artikel 3.4 – Aanpassing arbeidsduur in de werktijdregeling

De werkgever die van plan is de arbeidsduur per dag in de werktijdregeling te vermeerderen tot boven de 8,5 uur pleegt hierover overleg met de v.v.

Artikel 3.6 – Uitgangspunten vaststelling dienstrooster / Uitgangspunten vaststelling dienstrooster

1. De werkgever vermijdt bij het vaststellen van het dienstrooster en het opdragen van bijzondere werkzaamheden zoveel mogelijk het werken op zaterdag en **zondag** en op feestdagen (zie art. 1.1 lid 7). Ten aanzien van de werknemer in ploegendienst is daaraan voldaan, indien de werknemer gedurende een etmaal dat ten minste over achttien achtereenvolgende uren samenvalt met de feestdag, niet heeft gewerkt.

2. De werkgever zal bij het opnieuw vaststellen van de begin- en eindtijden in de dienstroosters voor de dagdiensten op maandag tot en met vrijdag in beginsel de aanvangstijd niet stellen voor 07.00 uur en de eindtijd niet na 19.00 uur.

Artikel 3.7 – Vaststelling dienstrooster

1. De werkgever stelt na overleg met de werknemer het voor hem geldende dienstrooster vast.

2. Ten minste veertien kalenderdagen voor het in werking treden stelt de werkgever de werknemer in kennis van het voor hem geldende dienstrooster. De werkgever kan met de ondernemingsraad een andere termijn overeenkomen.

Artikel 3.8 – Vaststelling vrije roosteruren

1. Vrije roosteruren worden verdiend in evenredigheid met de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het kalenderjaar.

2. De vrije roosteruren worden in de vorm van halve diensten volgens het rooster aangewezen. De werkgever kan hiervan op grond van bedrijfseconomische, organisatorische en/of arbeidsmarkt-technische redenen afwijken.

3. De werkgever stelt na overleg met de werknemer de voor hem geldende vrije roosteruren vast.

4. Ten minste veertien kalenderdagen voor het in werking treden van het rooster stelt de werkgever de werknemer van de voor hem geldende vrije roosteruren in kennis. De werkgever kan met de ondernemingsraad een andere termijn overeenkomen.

5. De werkgever mag na overleg met de ondernemingsraad 24 vrije roosteruren, geldend voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk, aanwijzen. Voor het aanwijzen van meer vrije roosteruren voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk is de instemming van de ondernemingsraad vereist. Voordat de ondernemingsraad daaraan zijn instemming verleent zal hij de medewerkers raadplegen. Deze laatste verplichting geldt niet voor het vaststellen van de collectief aaneengesloten vakantie.

6. De instemming van de ondernemingsraad is nodig voor wijziging van de in de onderneming gebruikelijke vorm waarin de vrije roosteruren worden aangewezen of de in de onderneming gebruikelijke verdeling van de vrije roosteruren over het jaar, indien de wijziging de gehele onderneming of een afdeling betreft.

7. In afwijking van de leden 4, 5 en 6 is de instemming van de ondernemingsraad niet nodig, indien werkzaamheden buiten eigen bedrijf moeten worden verricht en op de werkplek de werkzaamheden niet kunnen worden uitgevoerd als gevolg van een aldaar geldende regeling van collectief vrijaf. De werkgever zal in dat geval eerst de 24 vrije roosteruren als bedoeld in lid 5 daarvoor gebruiken.

8. Andere afwijkingen van de aanwijzing van vrije roosteruren in de vorm van halve diensten volgens het rooster dan als bedoeld in de leden 6 en 7 vinden plaats na overleg met betrokkene(n).

Artikel 3.9 – Overwerk

1. De werkgever stelt de ondernemingsraad van een opdracht tot overwerk – zo mogelijk voor de aanvang hiervan – in kennis.

Tot 1 januari 2017 luidt artikel 3.9 lid 2als volgt:

2. Heeft de werkgever het in het vorige lid bepaalde in acht genomen, dan is de werknemer verplicht over te werken, tenzij:
   – hij jonger dan 18 jaar is of 55 jaar of ouder;
   – en voor zover hem is opgedragen over te werken op een dag waarop hij een kortere arbeidsduur heeft dan die van werknemers in vergelijkbare functies;
   – hij wegens zijn gezondheid niet in staat is over te werken. Bij verschil van mening over de medische geschiktheid van de werknemer tot het verrichten van overwerk moet de werknemer, zo mogelijk met inschakeling van de bedrijfsarts, een medische verklaring overleggen.

Vanaf 1 januari 2017 luidt artikel 3.9 lid 2 als volgt:

2. a. Heeft de werkgever het in het vorige lid bepaalde in acht genomen, dan is de werknemer verplicht over te werken, tenzij:
      – hij jonger dan 18 jaar is of 56 jaar of ouder;
      – en voor zover hem is opgedragen over te werken op een dag waarop hij een kortere arbeidsduur heeft dan die van werknemers in vergelijkbare functies;
      – hij wegens zijn gezondheid niet in staat is over te werken. Bij verschil van mening over de medische geschiktheid van de werknemer tot het verrichten van overwerk moet de

werknemer, zo mogelijk met inschakeling van de bedrijfsarts, een medische verklaring overleggen.
b. De werknemer die vanaf 1 januari 2017 de leeftijd van 56 jaar bereikt kan door de werkgever verplicht worden maximaal 5 uur overwerk te verrichten per 4 weken.
Deze verplichting geldt niet voor overwerk in nachtdienst.
c. De verplichting tot overwerk geldt niet voor de werknemer die voor 1 januari 2017 al 55 jaar of ouder was.
3. Begint het overwerk voor of op middernacht en:
– is die dag de normale werktijd gewerkt of
– is die dag een zon- of feestdag,
dan behoeft het werk niet eerder dan elf uren na het beëindigen van het overwerk te worden hervat. Deze elf uren kunnen éénmaal per periode van 7 x 24 uur, worden ingekort tot acht uren. Voor zover deze uren vallen binnen de normale werkdag worden zij als gewerkte uren beschouwd.
4. Bij het opdragen van overwerk houdt de werkgever ernstig rekening met de voor de werknemer op grond van zijn geloof van belang zijnde wekelijkse rustdag en godsdienstige feestdagen.
5. De werkgever zal met de v.v. overleg plegen over het overwerk, indien de v.v. de wens daartoe te kennen geven.

Artikel 3.10 – Ploegendienst

1. De werkgever stelt voor de gehele onderneming of één of meerdere afdelingen geen voor de onderneming nieuwe ploegendienst in dan nadat de v.v. daarmee hebben ingestemd.

2. Wordt een ploegendienst ingesteld, dan is de werknemer verplicht in ploegen te werken, tenzij:
– hij 55 jaar of ouder is en vanaf zijn 50ste jaar niet in ploegen heeft gewerkt,
– hij daartoe wegens zijn gezondheid niet in staat is. Bij verschil van mening over de medische geschiktheid van de werknemer moet, zo mogelijk met inschakeling van de bedrijfsarts, de werknemer een medische verklaring overleggen.

3. De werkgever zal met de ondernemingsraad een plan opstellen om naar mate de werknemers ouder worden de belasting van werken in een nachtploegendienst te verminderen. De werkgever is niet verplicht de belasting te verminderen, indien dat in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd.

Artikel 3.11 – Consignatiedienst

1. Een werkgever stelt geen consignatiedienst in dan nadat hij hiervoor in overleg met de v.v. of de ondernemingsraad een regeling heeft getroffen. In deze regeling moeten afspraken staan over vergoeding voor reiskosten en telefoonkosten en over de vergoeding per etmaal. Ook zal in de regeling een afspraak moeten staan over de te hanteren rusttijd indien een werknemer in consignatie heeft moeten werken in de uren gelegen tussen 0.00 uur en 5.00 uur.

2. De bepalingen uit deze cao inzake overwerk en meeruren zijn op de consignatiedienst van toepassing.

Artikel 3.12 – Opleidingsdagen

1. De werknemer heeft elk kalenderjaar recht op 2 opleidingsdagen (16 uren).

2. Opleidingsdagen (-uren) worden verdiend in evenredigheid met de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het kalenderjaar.

3. Opleidingsdagen (-uren) hoeven niet direct in het betreffende kalenderjaar te worden genoten. Het aantal opleidingsdagen (-uren) in het lopende en de niet genoten opleidingsdagen (-uren) in voorafgaande kalenderjaren kan echter niet meer zijn dan 5 dagen (40 uren). Meerdere niet genoten opleidingsdagen vervallen.
Werkgever en werknemer kunnen afspreken dat de opleidingsdagen (-uren) op een later moment vervallen.

4. De werknemer kiest in overleg met de werkgever voor welke opleiding hij opleidingsdagen zal gebruiken.

5. De werkgever en de werknemer stellen in goed overleg de dagen (uren) vast waarop de werknemer de opleiding op een opleidingsdag zal volgen.



Artikel 3.13 – Studiekostenregeling

De werkgever stelt een studiekostenregeling vast voor het na 31 december 2008 volgen van een opleiding.

Artikel 3.14 – EVC (Erkenning van Verworven Competenties)

De werknemer heeft vanaf 1 januari 2008 eenmaal in elke periode van vijf kalenderjaren recht op het door de werkgever vergoeden van gemaakte kosten voor een EVC-test tot een bedrag van ten hoogste € 850 bruto.

Artikel 3.15 – Tijdsparen

1. De werknemer heeft het recht in het kader van de mogelijkheid tot individueel sparen, na overleg met de werkgever, maximaal 12 roostervrije dagdelen te kapitaliseren en aan te wenden voor de (vroeg)pensioenvoorziening.

2. Het recht van de werknemer als bedoeld in lid 1 is afwezig of beperkt tot minder dan 12 roostervrije dagdelen indien en voor zover de werkgever conform artikel 3.8 lid 5 alle of méér dan veertien roostervrije dagdelen voor alle of nagenoeg alle werknemers, waaronder de werknemer, gezamenlijk, heeft aangewezen.

3. Het recht van de werknemer als bedoeld in lid 1 is eveneens afwezig of beperkt tot minder dan 12 roostervrije dagdelen indien en voor zover de werkgever conform artikel 3.8 lid 6 alle of méér dan veertien roostervrije dagdelen voor de gehele onderneming of een afdeling, waaronder de werknemer, in een andere vorm dan bedoeld in artikel 3.8 lid 2, aanwendt.

4. Het recht van de werknemer als bedoeld in lid 1 is eveneens afwezig of beperkt tot minder dan 12 roostervrije dagdelen indien en voor zover, ondanks het gestelde in de leden 2 en 3, redelijkerwijs niet van de werkgever gevergd kan worden dat hij dat recht toekent. Is de werkgever dat van oordeel, dan zal hij dat schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meedelen.

Artikel 3.16 – Tijd verkopen of sparen

1. Op verzoek van de werknemer kunnen werkgever en werknemer afspreken dat de werknemer bovenwettelijke vakantiedagen tot een maximum van 6 dagen per jaar kan verkopen voor andere specifieke doeleinden dan de (vroeg)pensioenvoorziening of een tijdspaarregeling.

2. De werknemer kan bovenwettelijke vakantiedagen sparen tot een maximum van 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Die gespaarde vakantiedagen verjaren niet.

Artikel 3.17 – Tijdspaarregeling

1. In de onderneming kan in overleg tussen de v.v. en/of de ondernemingsraad en de werkgever een tijdspaarregeling worden ingesteld. Bronnen hiervoor zijn: vrije roostertijd, bovenwettelijke vakantiedagen en overuren.

2. Binnen het kader van een tijdspaarregeling kunnen werkgever en werknemer afspreken dat de werknemer meer dan 6 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar kan sparen in de vorm van tijd of geld.

3. Deelname aan de tijdspaarregeling is voor de werknemer vrijwillig met dien verstande dat de bepalingen in deze cao met betrekking tot het vaststellen van roostervrije uren, vakantie en overuren dan van toepassing blijven.

4. Gaat de werkgever over tot het instellen van een tijdspaarregeling, dan moet hij zekerheid stellen bijvoorbeeld door middel van het oprichten van een fonds en/of herverzekering.

5. De aanspraak van de werknemer op de in het kader van een tijdspaarregeling gespaarde vrije uren verjaart niet.

Artikel 3.18 – Kopen van dagen

De werknemer heeft het recht tot het kopen van maximaal tien dagen verlof per jaar.
De werknemer kan dit verlof genieten na overleg met de werkgever.

HOOFDSTUK 4 – SALARISBEPALINGEN

Artikel 4.1 – Salarisgroepen

1. Elke functie die in een onderneming wordt uitgeoefend, wordt ingedeeld in één van de salarisgroepen A t/m K met behulp van een vorm van functieclassificatie.

2. De werkgever kan voor het invoeren van een vorm van functieclassificatie kiezen uit ISF of een in bijlage G van deze cao opgenomen systeem van functieclassificatie dan wel daarvan afgeleid instrument. Maakt de werkgever geen keuze, dan is hij verplicht ISF in te voeren.

3. Indien de werkgever een andere vorm van functieclassificatie invoert dan een in het vorige lid vermelde vorm van functieclassificatie, dan moet hij zijn keuze ter goedkeuring voorleggen aan de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM).
De ROM brengt binnen een maand na ontvangst van het verzoek tot goedkeuring zijn beslissing schriftelijk ter kennis van de werkgever.

Artikel 4.2 – Andere vormen van functieclassificatie dan ISF

2. Indien bij invoering van een andere vorm van functieclassificatie dan ISF de som van de maandverdienste en de arbeidsomstandighedentoeslag minder bedraagt dan de som van de oorspronkelijke maandverdienste en een eventuele toeslag voor bezwarende arbeidsomstandigheden, zal de laatst vermelde som worden gegarandeerd.

3. In afwijking van lid 2 zal voor werknemers van 55 jaar en ouder de oorspronkelijke maandverdienste, vermeerderd met een eventuele toeslag voor bezwarende omstandigheden, worden aangepast aan de algemene salarismutaties overeengekomen bij de cao.

4. Indien bij de invoering van een andere vorm van functieclassificatie dan ISF en zolang het functiesalaris minder bedraagt dan het oorspronkelijke salaris zal voor de vaststelling van de aan het salaris gekoppelde arbeidsvoorwaarden worden uitgegaan van het oorspronkelijke salaris.

Artikel 4.3 – Indeling van de functies in de onderneming

1. De werkgever legt de functies met hun salarisgroepindeling vast in een eigen lijst van de onderneming.

2. De indeling van de functies zal plaatsvinden nadat door de systeemhouder de door de onderneming vastgestelde functielijst is goedgekeurd.

3. Nadat de functielijst van de onderneming door de systeemhouder is goedgekeurd deelt de werkgever de in de onderneming voorkomende functies in salarisgroepen in na overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 4.4 – Indeling van de werknemers

1. De werkgever deelt de werknemers in op grond van de door hen uitgeoefende functies in de salarisgroepen A t/m K.

2. In plaats van indeling op basis van de uitgeoefende functies kan bij jeugdige werknemers de indeling ook plaatsvinden in de salarisgroepen I t/m IV op basis van het opleidingsniveau:

in salarisgroep I:	werknemers van 15 t/m 20 jaar;
in salarisgroep II:	werknemers van 18 t/m 22 jaar;
in salarisgroep III:	werknemers van 18 t/m 22 jaar;
in salarisgroep IV:	werknemers van 21 t/m 22 jaar,

waarbij onder opleidingsniveau wordt verstaan een niveau:

voor I:	minder dan de niveaus genoemd onder II;
voor II:	v(m)bo/mavo;
voor III:	mbo resp. v(m)bo/mavo + specialistische opleiding van min. 1 jaar (b.v. praktijkdiploma boekhouden of Nederlandse handelscorrespondentie + handelscorrespondentie in één der moderne talen);
voor IV:	hbo resp. havo + S.P.D. I en II, havo + m.o. (b.v. boekhouden of handelswetenschappen ofmoderne taal).

3. De werkgever kan, in afwijking van het gestelde in lid 1 en 2, werknemers die in het kader van het werkervaringsproject een werkervaringsplaats vervullen of deelnemen aan een ander arbeids-



marktproject, nadat daarover met de v.v. overeenstemming is bereikt, gedurende een periode van 1 jaar indelen in een opstapsalarisgroep.

4. De werkgever verstrekt de werknemer, naast de schriftelijke bevestiging als bedoeld in artikel 2.1, de functieomschrijving of de motivering van de indeling. Bij wijziging zal een nieuwe schriftelijke verklaring worden verstrekt.

5. Klachten van werknemers met betrekking tot hun indeling dienen te worden behandeld volgens een in de onderneming aan te geven beroepsmogelijkheid (zie ook bijlage F).

Artikel 4.5 – Salariëring / Salariëring

1. De werkgever komt met de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in de Algemene Ouderdomswet (AOW) nog niet heeft bereikt een salaris overeen, dat ten minste gelijk is aan de persoonlijk minimum maandverdienste welke in dit artikel is vastgesteld, rekening houdende met:
   – de salarisgroep waarin hij is ingedeeld;
   – zijn leeftijd resp. het hem toegekende aantal functiejaren.

2. Het persoonlijk minimumsalaris bij 0 functiejaren zal ten minste worden toegekend in de salarisgroepen A tot en met H op 23-jarige leeftijd,
   òf, indien dit op hogere leeftijd het geval is, vanaf het tijdstip van indeling in de desbetreffende salarisgroep.
   In de salarisgroepen J en K zal het persoonlijk minimumsalaris gelden bij 0 functiejaren vanaf het tijdstip van indeling ongeacht de leeftijd.

3. Het persoonlijk minimum functiesalaris behorende bij het hieronder vermelde maximum aantal functiejaren per salarisgroep dient ten minste te worden toegekend aan de werknemers ingedeeld in:

salarisgroep A	bij	1 functiejaar;
salarisgroep B	bij	2 functiejaren;
salarisgroep C	bij	3 functiejaren;
salarisgroep D	bij	4 functiejaren;
salarisgroep E	bij	5 functiejaren;
salarisgroep F	bij	6 functiejaren;
salarisgroep G	bij	7 functiejaren;
salarisgroep H	bij	8 functiejaren;
salarisgroep J	bij	9 functiejaren;
salarisgroep K	bij	10 functiejaren.

4. Voor werknemers jonger dan de in lid 2 vermelde leeftijden zal bij voltijdarbeid ten minste een persoonlijk minimum maandverdienste gelden

		per	1-4-2016	1-1-2017	1-8-2017	1-1-2018
Bij indeling in						
Salarisgroep II						
		t/m19 jaar	1.348,37	1.365,22	1.378,87	1.400,24
		20 jaar	1.492,78	1.511,44	1.526,55	1.550,21
		21 jaar	1.637,21	1.657,68	1.674,26	1.700,21
		22 jaar	1.781,63	1.803,90	1.821,94	1.850,18
Bij indeling in salaris-groep III						
		t/m19 jaar	1.463,91	1.482,21	1.497,03	1.520,23
		20 jaar	1.579,43	1.599,17	1.615,16	1.640,19
		21 jaar	1.694,99	1.716,18	1.733,34	1.760,21
		22 jaar	1.810,52	1.886,62	1.905,49	1.935,03
Bij indeling in salaris-groep IV		21 jaar	1.834,90	1.857,84	1.876,42	1.905,50
		22 jaar	1.909,19	1.967,25	1.986,92	2.017,72
Bij indeling in salarisgroepen						
D en E		t/m19 jaar	1.463,91	1.482,21	1.497,03	1.520,23
		20 jaar	1.579,43	1.599,17	1.615,16	1.640,19
		21 jaar	1.694,99	1.716,18	1.733,34	1.760,21
		22 jaar	1.810,52	1.886,62	1.905,49	1.935,03

	per	1-4-2016	1-1-2017	1-8-2017	1-1-2018
Bij indeling in salarisgroepen	21 jaar	1.834,90	1.857,84	1.876,42	1.905,50
F,G en H	22 jaar	1.909,19	1.967,25	1.986,92	2.017,72

5. Voor de werknemer die valt onder de doelgroep loonkostensubsidie Participatiewet gelden de volgende bepalingen:
   a. In de onderneming wordt bepaald wat de werknemer die behoort tot deze doelgroep binnen de reikwijdte van 100%-120% WML kan verdienen.
   b. De in sub a bedoelde werknemer die in een in de onderneming ingedeelde functie volledig vervult, stroomt door naar de reguliere salaristabellen. Voor niet binnen de onderneming ingedeelde functies die wel volledig worden vervuld, wordt binnen de onderneming een passend salaris vastgesteld.

6. Voor werknemers in de opstapsalarisgroep geldt het wettelijk minimum(jeugd)loon.

7. Voor de werknemer die geregeld verschillende functies uitoefent geldt, indien deze functies niet in dezelfde salarisgroep zijn ingedeeld, de persoonlijke minimum maandverdienste van de salarisgroep waarin de functie die het hoogst is gewaardeerd is ingedeeld.
   Bij of krachtens MB-CAO kan:
   – **worden afgeweken van de systematiek van een hogere minimum persoonlijke maandverdienste bij meer functiejaren volgens onderstaande tabel. Wordt alleen afgeweken van deze systematiek en worden de 10 salarisgroepen van onderstaande tabel gehandhaafd, dan zullen het laagste en het hoogste bedrag van de persoonlijke minimum maandverdienste in elk van de 10 salarisgroepen dienen te worden gerespecteerd;**
   – **(ook) worden afgeweken van de indeling van 10 salarisgroepen. Voor de overeen te komen salarisverhoudingen geldt dan dat het laagste en het hoogste bedrag van de overeen te komen salarisgroepen worden bepaald in verhouding tot het laagste en het hoogste bedrag van de salarisgroepen in onderstaande tabel.**

8. **De persoonlijke minimum maandverdienste per 1 april 2016 bij voltijdarbeid bedraagt: *)**

Salarisgr.	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
Functiejr.										
0	**1.815,76**	1.845,38	1.888,89	1.950,52	2.024,89	2.113,16	2.214,71	2.337,39	2.493,31	2.672,86
1	1.840,55	1.877,39	1.928,20	1.994,05	2.074,47	2.168,75	2.277,53	2.407,49	2.570,08	2.758,08
2		1.908,85	1.966,87	2.037,56	2.124,04	2.224,35	2.339,81	2.477,01	2.646,84	2.842,70
3			2.005,55	2.081,10	2.173,60	2.280,00	2.402,68	2.546,51	2.723,63	2.927,92
4				2.125,20	2.223,13	2.334,95	2.464,90	2.616,03	2.800,38	3.013,15
5					2.272,69	2.390,60	2.527,79	2.686,18	2.877,17	3.097,74
6						2.446,19	2.590,03	2.755,66	2.953,93	3.183,02
7							2.652,92	2.825,17	3.030,68	3.267,61
8								2.894,67	3.107,45	3.352,85
9									3.184,22	3.438,07
10										**3.522,71**

***) Bij deze bepaling wordt aangetekend dat de maandverdienste moet voldoen aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.**

De persoonlijke minimum maandverdienste per 1 januari 2017 bij voltijdarbeid bedraagt: *)

Salarisgr.	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
Functiejr.										
0	**1.838,46**	1.868,45	1.912,50	1.974,90	2.050,20	2.139,57	2.242,39	2.366,61	2.524,48	2.706,27
1	1.863,56	1.900,86	1.952,30	2.018,98	2.100,40	2.195,86	2.306,00	2.437,58	2.602,21	2.792,56
2		1.932,71	1.991,46	2.063,03	2.150,59	2.252,15	2.369,06	2.507,97	2.679,93	2.878,23
3			2.030,62	2.107,11	2.200,77	2.308,50	2.432,71	2.578,34	2.757,68	2.964,52
4				2.151,77	2.250,92	2.364,14	2.495,71	2.648,73	2.835,38	3.050,81
5					2.301,10	2.420,48	2.559,39	2.719,76	2.913,13	3.136,46
6						2.476,77	2.622,41	2.790,11	2.990,85	3.222,81
7							2.686,08	2.860,48	3.068,56	3.308,46
8								2.930,85	3.146,29	3.394,76
9									3.224,02	3.481,05

Salarisgr.	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
Functiejr.										
10										**3.566,74**

***) Bij deze bepaling wordt aangetekend dat de maandverdienste moet voldoen aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.**

De persoonlijke minimum maandverdienste per 1 augustus 2017 bij voltijdarbeid bedraagt: *)

Salarisgr.	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
Functiejr.										
0	**1.856,84**	1.887,13	1.931,63	1.994,65	2.070,70	2.160,97	2.264,81	2.390,28	2.549,72	2.733,33
1	1.882,20	1.919,87	1.971,82	2.039,17	2.121,40	2.217,82	2.329,06	2.461,96	2.628,23	2.820,49
2		1.952,04	2.011,37	2.083,66	2.172,10	2.274,67	2.392,75	2.533,05	2.706,73	2.907,01
3			2.050,93	2.128,18	2.222,78	2.331,59	2.457,04	2.604,12	2.785,26	2.994,17
4				2.173,29	2.273,43	2.387,78	2.520,67	2.675,22	2.863,73	3.081,32
5					2.324,11	2.444,68	2.584,98	2.746,96	2.942,26	3.167,82
6						2.501,54	2.648,63	2.818,01	3.020,76	3.255,04
7							2.712,94	2.889,08	3.099,25	3.341,54
8								2.960,16	3.177,75	3.428,71
9									3.256,26	3.515,86
10										**3.602,41**

***) Bij deze bepaling wordt aangetekend dat de maandverdienste moet voldoen aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.**

De persoonlijke minimum maandverdienste per 1 januari 2018 bij voltijdarbeid bedraagt: *)

Salarisgr.	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K
Functiejr.										
0	**1.885,62**	1.916,38	1.961,57	2.025,57	2.102,80	2.194,47	2.299,91	2.427,33	2.589,24	2.775,70
1	1.911,37	1.949,63	2.002,38	2.070,78	2.154,28	2.252,20	2.365,16	2.500,12	2.668,97	2.864,21
2		1.982,30	2.042,55	2.115,96	2.205,77	2.309,93	2.429,84	2.572,31	2.748,68	2.952,07
3			2.082,72	2.161,17	2.257,23	2.367,73	2.495,12	2.644,48	2.828,43	3.040,58
4				2.206,98	2.308,67	2.424,79	2.559,74	2.716,69	2.908,12	3.129,08
5					2.360,13	2.482,57	2.625,05	2.789,54	2.987,87	3.216,92
6						2.540,31	2.689,68	2.861,69	3.067,58	3.305,49
7							2.754,99	2.933,86	3.147,29	3.393,33
8								3.006,04	3.227,01	3.481,86
9									3.306,73	3.570,36
10										**3.658,25**

***) Bij deze bepaling wordt aangetekend dat de maandverdienste moet voldoen aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.**

9. Indien de feitelijke maandverdienste hoger is dan de in de tabel vermelde bedragen kunnen aan de in lid 8 opgenomen tabel geen rechten worden ontleend om onderlinge verhoudingen te wijzigen resp. het niveau van de feitelijke maandverdienste te verhogen.

10. De maandverdienste van een werknemer is gedurende de eerste helft van een kalenderjaar tenminste gelijk aan de persoonlijke minimum maandverdienste genoemd bij de leeftijd die de werknemer op 1 april van dat jaar heeft en gedurende de tweede helft van het jaar aan de persoonlijke minimum maandverdienste genoemd bij de leeftijd die de werknemer op 1 oktober van dat jaar heeft.

Artikel 4.6 – Ondernemingssalarissystemen

1. a. Indien in een onderneming wordt gewerkt met een voor die onderneming geldend salarissysteem, zal hierbij het gestelde in de artikelen 4.1, 4.3 en 4.4 in acht dienen te worden genomen.
   b. Het gestelde in artikel 4.5 lid 8 zal ten minste van toepassing zijn, met dien verstande dat zowel van de vermelde leeftijden als van de aangegeven aantallen functiejaren kan worden afgeweken met inachtneming van ten minste de persoonlijke minimum maandverdiensten.
   Overgangsbepaling:
   Indien, als gevolg van toepassing van ISF, een salarissysteem wordt ingevoerd resp. gewijzigd, zal dit in overleg tussen werkgever, v.v. plaatsvinden.

Artikel 4.7 – Garantie bij invoering van ISF of ISF en SAO

1. Indien bij invoering van ISF of ISF en SAO de som van de maandverdienste en de arbeidsomstandighedentoeslag minder bedraagt dan de som van de oorspronkelijke maandverdienste, en een eventuele toeslag voor bezwarende omstandigheden, zal de laatst vermelde som worden gegarandeerd.

2. In afwijking van het gestelde in lid 1 zal voor werknemers van 55 jaar en ouder de oorspronkelijke maandverdienste, vermeerderd met een eventuele toeslag voor bezwarende omstandigheden, worden aangepast aan de algemene salarismutaties, overeengekomen bij de cao.

3. Indien bij de invoering van ISF of ISF en SAO en zolang het salaris minder bedraagt dan het oorspronkelijke salaris zal voor de vaststelling van de aan het salaris gekoppelde arbeidsvoorwaarden worden uitgegaan van het oorspronkelijke salaris.

Artikel 4.8 – Bijzonder verzuim

1. In het kader van de voor de werknemer geldende basis jaarlijkse arbeidsduur wordt – met de gevolgen als geregeld in de volgende leden van dit artikel – als gewerkte uren beschouwd het aantal uren welke hij in afwijking van het voor hem vastgestelde dienstrooster niet heeft gewerkt, of, bij gebreke van een dienstrooster, een aantal van 8 uren per werkdag, in geval van:

artikel 3.9 lid 3	– vrijaf na overwerk;
artikel 3.12	– opleidingsdagen;
artikel 3.18	– kopen van dagen;
artikel 4.14	– compenserende vrije roostertijd;
artikel 5.4 en 5.5	– extra vakantie;
	– herhalingsoefening;
	– zwangerschap en bevalling;
artikel 6.1	– kort verzuim;
artikel 6.2	– werkloosheid tijdens dienstverband;
artikel 6.3	– bijzonder verlof;
artikel 6.4	– arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van de dagen of gedeelten van dagen die overeenkomstig artikel 5.7 lid 2 sub a tweede volzin zijn vastgesteld en van (de) collectieve vakantiedag(en) waarop de arbeidsongeschikte werknemer vrij wilde zijn van zijn re-integratieverplichtingen.

2. Eveneens worden in het kader van de voor de werknemer geldende basis jaarlijkse arbeidsduur als gewerkte uren beschouwd de uren, die ingevolge het dienstrooster voor de werknemer reeds waren aangewezen als vakantie, indien hij gedurende deze uren arbeidsongeschikt is.

3. Het loon over de verzuimde uren is begrepen in de doorbetaling van de maandverdienste in de volgende gevallen als bedoeld in lid 1 van dit artikel:

artikel 3.9 lid 3	– vrijaf na overwerk;
artikel 3.12	– opleidingsdagen;
artikel 4.14	– compenserende vrije roostertijd;
artikel 5.4 en 5.5	– extra vakantie;
artikel 6.1	– kort verzuim;
artikel 6.2	– werkloosheid tijdens dienstverband voorzover het betreft de uren gedurende een periode van één week;
artikel 6.3	– bijzonder verlof.

alsmede in de gevallen als bedoeld in lid 2 van dit artikel
Bij arbeid in regelmatige ploegendienst wordt de gemiddelde ploegentoeslag per uur, berekend over de drie voorafgaande maanden, over de verzuimde uren doorbetaald.

4. Over de uren, die als gewerkte uren worden beschouwd in geval van artikel 6.4 lid 1 en lid 2, arbeidsongeschiktheid, is de werkgever het wettelijk verplichte loon verschuldigd (vermeerderd met een aanvulling als bedoeld in artikel 6.4).

5. Over de uren, die als gewerkte uren worden beschouwd, is de werkgever, voor zover nodig in afwijking van het bepaalde in de artikelen 7: 629 en 7: 628 van het B.W., geen loon verschuldigd in geval van:

	– herhalingsoefening;
	– zwangerschap en bevalling;
artikel 3.18	– kopen van dagen;
artikel 6.2	– werkloosheid tijdens dienstverband, voor zover het betreft de uren na een periode van één week;
	– tijdelijke werktijdverkorting;
artikel 6.4	– arbeidsongeschiktheid, voor zover het betreft de periode volgende op de periode van wettelijk verplichte loondoorbetaling.

Artikel 4.9 – Wijzigingen salarisgroep

1. Indien een werknemer in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld houdt de werkgever bij het overeen te komen functiesalaris en/of bij de overeen te komen verhogingen daarvan, rekening met de vorige maandverdienste en de binnen de onderneming redelijk geachte verhoudingen.

2. Voor de werknemer, die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een hogere salarisgroep, geldt het bij die hogere salarisgroep behorende salaris (eventueel: persoonlijk minimum salaris) niet eerder dan na 1 maand en uiterlijk na 2 maanden. Gedurende deze periode behoudt de werknemer het salaris dat hij verdiende in de functie die hij tot dusverre uitoefende. Het hier bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer na een vooraf bepaalde tijd of na afloop van een bepaald werk wordt herplaatst in zijn vorige functie.

3. Voor de werknemer beneden de 45 jaar, die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep, blijft gedurende de periode die door de werkgever voor hem als opzeggingstermijn in acht zou moeten worden genomen, indien hij het dienstverband had willen beëindigen, het salaris gehandhaafd dat hij verdiende in de functie die hij tot dusverre uitoefende.
   Voor de werknemer van 45 jaar en ouder, die een functie gaat verrichten welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep, blijft gedurende een periode gelijk aan tweemaal de periode die door de werkgever voor hem als opzeggingstermijn in acht zou moeten worden genomen, indien hij het dienstverband had willen beëindigen, het salaris gehandhaafd dat hij verdiende in de functie die hij tot dusverre uitoefende.
   Bovendien blijft voor de werknemer, die een functie gaat verrichten welke ten opzichte van zijn vorige functie:
   a. één salarisgroep lager is ingedeeld, zijn salaris gedurende nog twee maanden gehandhaafd, indien het onafgebroken dienstverband ten minste vijf jaren bedroeg;
   b. twee salarisgroepen lager is ingedeeld, het sub a bepaalde van overeenkomstige toepassing; daarna geldt gedurende een maand voor hem een salaris dat behoort bij de salarisgroep die een groep lager ligt dan die, waarin zijn vorige functie is ingedeeld;
   c. meer dan twee salarisgroepen lager is ingedeeld, het sub a en b bepaalde van overeenkomstige toepassing; daarna geldt gedurende nog een maand een salaris dat behoort bij de salarisgroep die twee groepen lager ligt dan die, waarin zijn vorige functie is ingedeeld.

   Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer na een vooraf bepaalde tijd of na afloop van een bepaald werk wordt herplaatst in zijn vorige functie.

4. Voor de werknemer van 60 jaar of ouder die een functie moet gaan verrichten welke is ingedeeld in een lagere salarisgroep, zal het salaris worden gehandhaafd.

Artikel 4.10 – Her- en omscholing

Voor de werknemers die bij indiensttreding in herscholing worden genomen is gedurende de eerste drie maanden artikel 4.5 lid 8 niet van toepassing.
Onder herscholing wordt verstaan een opleiding ter herwinning van de geheel of gedeeltelijk verloren gegane bekwaamheid in het uitoefenen van een bepaalde functie die de op te leiden werknemer uitoefende, ongeacht of deze werknemer tevoren in dienstverband werkzaam was dan wel een zelfstandig beroep uitoefende.
Voor de werknemers die bij indiensttreding in omscholing worden genomen is gedurende de eerste zes maanden artikel 4.5 lid 8 niet van toepassing, met dien verstande dat deze termijn van zes tot twaalf maanden wordt verlengd ingeval omscholing plaatsvindt tot een functie die is ingedeeld in een van de salarisgroepen D tot en met F.
Onder omscholing wordt verstaan een opleiding voor een andere functie dan die de op te leiden werknemer tot dusverre heeft uitgeoefend, ongeacht of deze werknemer tevoren in dienstverband werkzaam was dan wel een zelfstandig beroep uitoefende.

Artikel 4.12 – Betaling van arbeid in ploegen

1. Bij voltijdarbeid ontvangt de werknemer in tweeploegendienst per maand, per periode of per week een toeslag van 13,3% van de maandverdienste c.q. periodeverdienste of weekverdienste.

2. Bij voltijdarbeid ontvangt de werknemer in drieploegendienst per maand, per periode of per week een toeslag van 15% van de maandverdienste c.q. periodeverdienste of weekverdienste.

3. Wanneer in een onderneming zowel in twee- als in drieploegendienst wordt gewerkt en de toeslag uniform wordt vastgesteld, kan één percentage worden toegepast met inachtneming van de percentages genoemd onder leden 1 en 2 van dit artikel.

4. Wanneer in ploegendienst wordt gewerkt op zondagen zal bij voltijdarbeid voor de betreffende uren per gewerkt uur een toeslag van 0,48% van de maandverdienste (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 82,8% van de uurverdienste) worden betaald. Wanneer in ploegendienst wordt gewerkt op de in artikel 1.1 lid 7 genoemde feestdagen, zal voor de betreffende uren per gewerkt uur een toeslag van 1,06% van de maandverdienste (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 182,8% van de uurverdienste) worden betaald. Indien echter gedurende 18 achtereenvolgende uren, samenvallend met het etmaal van de feestdag, geen arbeid is verricht, is het voorgaande niet van toepassing.

5. Voor de werknemer in regelmatige ploegendienst beneden de 45 jaar die werkzaamheden moet gaan verrichten in dagdienst, dan wel in een ander soort regelmatige ploegendienst met een lagere ploegentoeslag, blijft gedurende de periode die door de werkgever voor de werknemer als opzegtermijn in acht zou moeten worden genomen indien hij het dienstverband had willen beëindigen, de ploegentoeslag gehandhaafd, die hij verdiende in de ploegendienst, welke hij laatstelijk uitoefende.
   Deze periode wordt bovendien met 2 maanden verlengd, wanneer de werknemer gedurende ten minste 5 jaren onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt.
   Voor de bepaling van de termijn waarover de ploegentoeslag moet worden doorbetaald dient te worden uitgegaan van de tijd waarin de werknemer onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt.

6. Voor de werknemer in regelmatige ploegendienst van 45 jaar of ouder, die werkzaamheden moet gaan verrichten in dagdienst, dan wel in een ander soort regelmatige ploegendienst met een lagere ploegentoeslag, blijft gedurende een periode gelijk aan tweemaal de periode die door de werkgever voor de werknemer als opzegtermijn in acht moet worden genomen indien hij het dienstverband had willen beëindigen, de ploegentoeslag gehandhaafd, die hij verdiende in de ploegendienst welke hij laatstelijk uitoefende.
   Deze periode wordt bovendien met 2 maanden verlengd, wanneer de werknemer gedurende ten minste 5 jaren onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt.
   Voor de bepaling van de termijn waarover de ploegentoeslag moet worden doorbetaald dient te worden uitgegaan van de tijd waarin de betrokken werknemer onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt.

Artikel 4.14 – Meeruren en overuren

1. De werknemer heeft als vergoeding voor meeruren en overuren aanspraak op compenserende vrije uren op tijdstippen, waarop de bedrijfssituatie dit mogelijk maakt en waarop de werknemer ingevolge zijn dienstrooster zou hebben moeten werken.
   De vaststelling van de tijdstippen geschiedt na overleg met de werknemer door de werkgever.
   Het verdient aanbeveling het compenserend vrijaf te realiseren binnen het kwartaal, waarin de meeruren en/of overuren zijn gemaakt.
   De compensatie geschiedt in de vorm van ten minste halve diensten volgens het rooster.

2. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aanspraak van de werknemer als bedoeld in lid 1 van dit artikel worden vervangen door een aanspraak van de werknemer op vergoeding van de uurverdienste per meeruur of overuur.

3. Meeruren die aan het einde van het kalenderjaar niet zijn gecompenseerd in vrije tijd noch zijn vergoed overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van dit artikel, worden overgebracht naar het volgende kalenderjaar en in dat jaar aan de werknemer als compenserende vrije roostertijd toegekend, of in overleg met de werknemer wordt 50% van de meeruren uitbetaald tegen 0,60% van de maandverdienste (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 103,4% van de uurverdienste) per meeruur en het restant aan meeruren overgebracht naar het volgende jaar en in dat jaar aan de werknemer als compenserende vrije roostertijd toegekend.

4. Boven de uurvergoeding volgens de voorgaande leden van dit artikel betaalt de werkgever de werknemer de volgende toeslagen voor overuren:
   a. 0,14% van de maandverdienste (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 24,1% van de uurverdienste) per uur voor de eerste 2 uur direct voorafgaand of volgend op de normale werkdag.
      Onder ‘uren direct voorafgaand aan’ of ‘volgend op’ worden mede verstaan die overuren welke van de normale werkdag zijn gescheiden door een wettelijk verplichte of door plaatselijke omstandigheden geboden rusttijd;
   b. 0,24% van de maandverdienste (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 41,3% van de uurverdienste) per uur voor de overige uren op maandag tot en met vrijdag;
   c. 0,27% van de maandverdienste (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 46,6% van de uurverdienste) per uur voor de uren op zaterdag tot 14.00 uur;

d. 0,37% van de maandverdienste (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 63,8% van de uurverdienste) per uur voor de uren op zaterdag na 14.00 uur;
e. 0,48% van de maandverdienste (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 82,8% van de uurverdienste) per uur voor de uren op zondag en de in artikel 1.1 lid 7 genoemde feestdagen.

5. Geen vergoeding resp. toeslag is verschuldigd voor overuren, wanneer de overuren aansluiten aan de normale werkdag en die uren dienen tot afsluiting van de normale dagtaak, zich slechts incidenteel voordoen en niet langer duren dan een half uur. In geval van langere duur is vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd.

6. Evenmin is vergoeding resp. toeslag verschuldigd over inhaaluren, waaronder wordt verstaan:
   a. uren gedurende welke de werknemer ten gevolge van bedrijfsstoornis werkt buiten de normale werkdag en boven het in zijn dienstrooster vastgestelde aantal uren, voor zover dit aantal uren niet groter is dan het aantal dat hij wegens de bedrijfsstoornis niet heeft gewerkt;
   b. uren gedurende welke na overleg met de ondernemingsraad door de gehele onderneming of één of meer afdelingen buiten de normale werkdag en boven het in zijn dienstrooster vastgestelde aantal uren wordt gewerkt met het reeds tevoren vaststaand doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet gewerkt werd of gewerkt zal worden, de in artikel 1.1 lid 7 genoemde feestdagen en de vakantie niet inbegrepen, in te halen.
   Bij inhalen van verzuim wegens onwerkbaar weer wordt per winterseizoen over ten hoogste drie dagen geen vergoeding gegeven.

Artikel 4.15 – Minder uren oproepkrachten

Heeft een oproepkracht in een bepaalde betalingsperiode minder uren gewerkt dan het overeengekomen minimum aantal arbeidsuren, dan kan de werkgever binnen drie maanden na afloop van deze betalingsperiode de niet gewerkte maar wel vergoede uren alsnog als te werken uren aanwijzen zonder dat hij hiervoor een vergoeding is verschuldigd.

Artikel 4.16 – Toeslag voor afwijkende werktijd

1. De werkgever betaalt aan de werknemer in voltijdarbeid in die gevallen waarin opdracht is gegeven tot afwijkende werktijd:
   a. geen toeslag op de maandverdienste voor het eerste uur direct voorafgaand aan of volgend op de normale werkdag, met een maximum van één uur per dag.
   Onder het uur ‘direct voorafgaand aan’ of ‘volgend op’ wordt mede verstaan het uur dat van de normale werkdag is gescheiden door een wettelijk verplichte of door de plaatselijke omstandigheden geboden rusttijd;
   b. per uur een toeslag op het salaris van 0,11% van de maandverdienste (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 19% van de uurverdienste) voor de direct daaraan voorafgaande of daarop volgende twee uren;
   c. per uur een toeslag op het salaris van 0,21% van de maandverdienste (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 36,2% van de uurverdienste) voor alle overige uren.

2. Deze toeslagen gelden niet voor de uren:
   a. gedurende welke de werknemer ten gevolge van bedrijfsstoornis werkt buiten de normale werkdag, voor zover dit aantal uren niet groter is dan het aantal dat hij op diezelfde dag wegens bedrijfsstoornis niet heeft overgewerkt;
   b. gedurende welke na overleg met de ondernemingsraad door de gehele onderneming of één of meer afdelingen buiten de normale werkdag wordt gewerkt met het reeds tevoren vaststaand doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet gewerkt werd of niet gewerkt zal worden, op diezelfde dag in te halen.

Artikel 4.17 – Betaling van overwerk bij continuarbeid

Voor de betaling van overwerk bij continuarbeid stelt de werkgever in overleg met de v.v., de ondernemingsraad gehoord, een regeling vast.

HOOFDSTUK 5 – VAKANTIE

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel 5.1 – Omschrijving

1. Als vakantie worden beschouwd de dagen, welke door de werkgever als zodanig met inachtneming van artikel 5.7 zijn vastgesteld.

2. Als vakantie worden niet beschouwd:
   a. de feestdagen genoemd in artikel 1.1 lid 7;
   b. de dagen of gedeelten van dagen, gedurende welke de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht. Dit geldt niet voor de (gedeelten van) dagen die zijn vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in de tweede volzin van artikel 5.7 lid 2a en evenmin voor de (gedeelten van) collectieve vakantiedag(en) waarop de arbeidsongeschikte werknemer vrij wilde zijn van zijn re-integratieverplichtingen;
   c. de dagen of gedeelten van dagen, gedurende welke de werknemer wegens andere omstandigheden, genoemd in hoofdstuk 6 (verzuim), de bedongen arbeid niet verricht;
   d. de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet verricht omdat hij, anders dan voor eerste oefening en zonder het oogmerk de krijgsdienst of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiend uit een verbintenis door hem jegens de Overheid aangegaan en ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde;
   e. de tijd gedurende welke de vrouwelijke werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling;
   f. de tijd gedurende welke de jeugdige werknemer geen arbeid verricht omdat hij onderricht volgt, waartoe hij krachtens de wet of deze overeenkomst door de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld.

3. De werknemer die tijdens voor hem vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt wordt, zal dit onverwijld op de voorgeschreven wijze melden.
   Indien de werkgever loon doorbetaalt in verband met ziekte gelden de dagen van arbeidsongeschiktheid niet als vakantie.

4. Wanneer de werknemer tijdens voor hem vastgestelde vakantie in omstandigheden verkeert als bedoeld in lid 2 onder c t/m f, gelden deze dagen slechts dan niet als vakantie indien de werkgever vóór de aanvang van de vakantie van deze omstandigheden op de hoogte is.

Artikel 5.2 – Doorbetaling en verrekening gedurende het dienstverband

1. De werknemer behoudt gedurende de vakantie aanspraak op zijn salaris.

2. De werkgever heeft de bevoegdheid hetzij als voorschot hetzij als collectieve vakantie te veel genoten vakantie te verrekenen met nog te verdienen vakantie.

3. Zolang de dienstbetrekking duurt mag het recht op vakantie slechts worden vervangen door een uitkering in geld voorzover dit recht het in artikel 7: 634 BW bedoelde minimum te boven gaat.

§ 2. Het verdienen van vakantierechten

Artikel 5.3 – Vakantierechten

1. De werknemer in voltijdarbeid heeft recht op 27 vakantiedagen (216 uren) per jaar.
   De werknemer die evenwel volgens zijn normale dienstrooster per 52 weken:
   a. gedurende ten hoogste 13 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 1 dag (8 uren) vakantie meer;
   b. gedurende ten minste 14 en ten hoogste 26 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 2 dagen (16 uren) vakantie meer;
   c. gedurende ten minste 27 weken en ten hoogste 39 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 3 dagen (24 uren) vakantie meer;
   d. gedurende tenminste 40 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 4 dagen (32 uren) vakantie meer.
   Voor het verdienen van de vakantierechten worden op werkdagen vallende feestdagen alsmede vakantiedagen als gewerkte dagen beschouwd.

2. In afwijking van lid 1 heeft de werknemer die recht heeft op de overgangsregeling extra vakantie

voor senioren met ingang van 1 januari 2009 recht op 25 vakantiedagen.

3. De uitbreiding van de vakantiedagen per 1 april 1991 van 23 (184 uren) naar 24 vakantiedagen (192 uren) per jaar en per 1 april 1992 tot 25 vakantiedagen (200 uren) per jaar geldt niet voor de werknemer wiens werkgever met de v.v. een overeenkomst heeft gesloten op grond waarvan de Basis Jaarlijkse Arbeidsduur in de onderneming een kortere is dan de in de cao genoemde BJA en waarin tevens nadere afspraken zijn gemaakt over de gevolgen of regeling van de gevolgen van bij de bedrijfstakcao overeen te komen expliciete verkorting van de BJA.

Artikel 5.4 – Extra vakantie wegens langdurig dienstverband

1. De werknemer die 25 jaar zonder onderbreking in dienst is van een en dezelfde werkgever ontvangt met ingang van het kalenderjaar waarin het 25-jarig dienstverband wordt bereikt per jaar één vakantiedag (8 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft. Deze extra vakantiedag zal niet op zaterdag vallen. Zo nodig zal over de toepassing van het begrip 'zonder onderbreking' overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.

2. In afwijking van lid 1 heeft de werknemer die recht heeft op extra vakantie volgens artikel 5.5 lid 2 geen recht op extra vakantie wegens langdurig dienstverband.

Artikel 5.5 – Overgangsregeling extra vakantie voor senioren

1. De werknemer die op 1 januari 2009 in dienst is van zijn werkgever en op die datum 50 jaar of ouder is, heeft recht op extra vakantie voor senioren volgens het bepaalde in lid 2.
   De werknemer die op 1 januari 2009 in dienst is van zijn werkgever en op die datum 40 jaar of ouder maar jonger dan 50 jaar is, heeft recht op extra vakantie voor senioren volgens het bepaalde in lid 3 of lid 4.

2. De werknemer als bedoeld in lid 1 die op 1 juli
   – 56, 57 jaar is ontvangt per kalenderjaar 5 vakantiedagen (40 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
   – 57,5 jaar is ontvangt per kalenderjaar 7 vakantiedagen (56 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
   – 58, 59 jaar is ontvangt per kalenderjaar 10 vakantiedagen (80 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
   – 60 jaar is ontvangt per kalenderjaar 12 vakantiedagen (96 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
   – 61 jaar is ontvangt per kalenderjaar 13 vakantiedagen (104 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
   – 62 jaar is ontvangt per kalenderjaar 17 vakantiedagen (136 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
   – 63 jaar is ontvangt per kalenderjaar 22 vakantiedagen (176 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft;
   – 64 jaar of ouder is ontvangt per kalenderjaar 22 vakantiedagen (176 uren) meer dan waarop hij krachtens artikel 5.3 recht heeft.

3. De werknemer als bedoeld in lid 1 die op 1 januari 2009 45 jaar of ouder maar jonger dan 50 jaar is, heeft recht op 4 extra vakantiedagen per kalenderjaar.

4. De werknemer als bedoeld in lid 1 die op 1 januari 2009 40 jaar of ouder maar jonger dan 45 jaar is, heeft recht op 3 extra vakantiedagen per kalenderjaar.

5. De extra vakantie zal niet op zaterdag vallen.

Artikel 5.6 – Het verdienen van vakantie gedurende het kalenderjaar

Met inachtneming van het in het vorige artikel gestelde wordt de vakantie verdiend in evenredigheid met de duur van het dienstverband gedurende het kalenderjaar.

§ 3. Het genieten van vakantie

Artikel 5.7 – Vaststellingsprocedure

1. De werkgever stelt de aaneengesloten vakantie en vakantiedagen in danwel na overleg overeenkomstig het gestelde in de leden 2a, b, c, d en e en lid 3 vast. Hij zal ten aanzien van het werken op Goede Vrijdag, 15 augustus, 1 november en op de voor de werknemer van belang zijnde overige

religieuze feestdagen, ernstig rekening houden met de consciëntie van de werknemer.

2. a. De individuele aaneengesloten vakantie en de individuele vakantiedagen worden vastgesteld na tijdig overleg tussen de werkgever en werknemer. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever stelt de individuele aaneengesloten vakantie en individuele vakantiedagen van de arbeidsongeschikte werknemer vast overeenkomstig de wensen van de arbeidsongeschikte werknemer.
   b. De collectieve aaneengesloten vakantie wordt vastgesteld wanneer daarover met de ondernemingsraad overeenstemming is bereikt.
   c. De werkgever kan, na overleg met de ondernemingsraad, per kalenderjaar één collectieve vakantiedag vaststellen.
   d. De werkgever kan, met instemming van de ondernemingsraad, bovendien per kalenderjaar twee collectieve vakantiedagen vaststellen.
   e. De werkgever kan iedere volgende collectieve vakantiedag slechts vaststellen wanneer daarover overeenstemming is bereikt met de ondernemingsraad. Voordat die overeenstemming is bereikt, zal de ondernemingsraad de medewerkers raadplegen. Deze laatste verplichting geldt niet voor het vaststellen van de collectief aaneengesloten vakantie.
   f. De collectieve aaneengesloten vakantie en de collectieve vakantiedagen worden zo mogelijk vastgesteld vóór 1 december voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de collectief aaneengesloten vakantie en collectieve vakantiedagen vallen.

3. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de werknemer, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen.
   De schade, welke de werknemer ten gevolge daarvan lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

Artikel 5.8 – Data van de vakantie

1. De vakantie zal in het algemeen bij voorkeur worden genoten in het jaar waarin deze wordt verdiend.

2. De aaneengesloten vakantie zal – zo mogelijk – aanvangen tussen 30 april en 1 oktober en zal zich als regel uitstrekken over twee opeenvolgende weken.

3. Wanneer een collectieve aaneengesloten vakantie op korter dan twee opeenvolgende weken wordt vastgesteld, zal zij zich in ieder geval uitstrekken over ten minste 8 opeenvolgende kalenderdagen (zaterdagen en zondagen daaronder begrepen).

4. Bij het vaststellen van de duur van de collectieve aaneengesloten vakantie houdt de werkgever ernstig rekening met de consciëntie van die werknemers, die vrijaf willen nemen op Goede Vrijdag, 15 augustus, 1 november en op de voor de werknemer van belang zijnde overige religieuze feestdagen.

5. In de aaneengesloten vakantie zullen voor de werknemers in ploegendienst c.q. continudienst ten minste een zondag en twee volle weekeinden begrepen zijn.

Artikel 5.9 – Zaterdagen

1. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 5.3 lid 1 sub a, zal één vakantiedag vallen op een zaterdag, waarop hij volgens zijn normale dienstrooster zou werken.
   Voor de werknemer als bedoeld in artikel 5.3 lid 1 sub b, zullen twee vakantiedagen vallen op een dergelijke zaterdag.
   Voor de werknemer als bedoeld in artikel 5.3 lid 1 sub c, zullen drie vakantiedagen vallen op een dergelijke zaterdag.
   Voor de werknemer als bedoeld in artikel 5.3 lid 1 sub d, zullen vier vakantiedagen vallen op een dergelijke zaterdag.

	bij een totaal aantal vakantiedagen van																				
Werknemer bedoeld in	1–8,	9,	10,	11,	12,	13,	14,	15,	16,	17,	18,	19,	20,	21,	22,	23,	24,	25,	26,	27,	28,	29
art. 5.3 lid 1, sub a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	–	–	–
art. 5.3 lid 1, sub b	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	–	–
art. 5.3 lid 1, sub c	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	–
art. 5.3 lid 1, sub d	0	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4

2. Bij een dienstverband gedurende een gedeelte van het kalenderjaar worden de zaterdagen volgens bovenstaand schema in de vakantie meeberekend.

§ 4. Vakantietoeslag

Artikel 5.10 – Vakantietoeslag

1. **De werkgever verleent de werknemer jaarlijks een vakantietoeslag welke wordt verdiend in de periode van 1 juli tot en met 30 juni. De betaling van de vakantietoeslag dient uiterlijk op 1 juli van het kalenderjaar plaats te vinden.**

2. **De vakantietoeslag bedraagt 8% van de maandverdienste voor iedere maand dienstverband in de in artikel 5.10 lid 1 van de cao bedoelde periode. Voor de berekening van de vakantietoeslag wordt uitgegaan van de maandverdienste over de maand juni. Bij beëindiging van het dienstverband vóór 1 juni wordt uitgegaan van de maandverdienste over de laatste maand.**
Indien een werknemer in regelmatige ploegendienst werkt of heeft gewerkt, zal zijn vakantietoeslag worden verhoogd met een bedrag, gelijk aan 8% van de ploegentoeslagen zoals bedoeld in artikel 4.12 lid 1 tot en met 4, welke hij sinds 1 juli van het voorgaande kalenderjaar heeft verdiend.
Voor de berekening van de vakantietoeslag van handelsreizigers zal worden uitgegaan van het salaris over de maand juni verhoogd met de gemiddelde provisie-inkomsten per maand gedurende de periode 1 juli van het voorgaande kalenderjaar tot 1 juli van het lopende kalenderjaar, met dien verstande dat de vakantietoeslag niet meer zal bedragen dan ten hoogste 8% van driemaal het wettelijk minimumloon per 30 juni van het lopende kalenderjaar. Bij beëindiging van het dienstverband vóór 1 juni wordt uitgegaan van het salaris over de laatste maand verhoogd met de gemiddelde provisie-inkomsten per maand gedurende de voorafgaande 12 maanden.
Indien echter 8% van het salaris over de maand juni voor iedere maand dienstverband in de in lid 1 bedoelde periode op een hoger bedrag uitkomt, geldt dit hogere bedrag. Bij beëindiging van het dienstverband vóór 1 juni wordt uitgegaan van het salaris over de laatste maand.

3. **Bij voltijdarbeid bedraagt de vakantietoeslag voor de werknemer van 23 jaar en ouder per 1 april 2016 ten minste € 173,71 bruto per maand, per 1 januari 2017 tenminste € 175,87 bruto per maand en per 1 augustus 2017 ten minste € 177,63 bruto per maand en per 1 januari 2018 ten minste € 180,39 bruto per maand voor iedere maand dienstverband.**

4. **In geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de vakantietoeslag slechts verschuldigd gedurende twee jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, onder aftrek van hetgeen de werknemer als vakantietoeslag ontvangt uit hoofde van de sociale verzekering.**

5. **Over de periode, gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht en de werkgever geen loon verschuldigd is, is geen vakantietoeslag verschuldigd.**

HOOFDSTUK 6 – VERZUIM

Artikel 6.1 – Kort verzuim

1. Aan de werknemer, voor wie wegens bijzondere omstandigheden (kort) verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, wordt dit toegestaan voor zover dit in de onderneming gebruikelijk is.

2. Bij zodanig verzuim wordt het salaris doorbetaald in de hieronder opgenomen gevallen tot de daarbij vermelde duur:

a.	over 4 dagen:	bij overlijden van de levenspartner; bij overlijden van een inwonend kind;
b.	over 2 dagen:	bij het huwelijk van de werknemer of bij het aangaan van een notariële samenlevingsovereenkomst of voor registratie van het partnerschap; bij het overlijden van een niet inwonend kind; bij het overlijden van een van de ouders;
c.	over 1 dag:	bij bevalling van de levenspartner; bij adoptie van een kind; bij 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer; bij huwelijk van een kind; bij overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis van: één van de grootouders van de werknemer of van de levenspartner; een zuster en/of haar levenspartner; een broer en/of zijn levenspartner; één van de ouders van de levenspartner; een zuster van de levenspartner; een broer van de levenspartner; de levenspartner van een kind; een kleinkind; bij keuring voor de militaire dienst;
d.	over ten hoogste 1 dag in totaal per kalenderjaar:	bij het huwelijk van een broer, zuster of kleinkind, professie van een kind, broer of zuster, priesterwijding van een kind of broer;
e.	over een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste 1 dag:	bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting, welke persoonlijk moet worden nagekomen, voor zover hiervoor van de overheid geen geldelijke vergoeding kan worden verkregen; voor het doen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is; bij ondertrouw.

3. Onder levenspartner als bedoeld in lid 2 wordt verstaan de echtgeno(o)t(e) dan wel hij of zij met wie de werknemer respectievelijk een kind van de werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt en die tevoren als zodanig bij de werkgever bekend is gemaakt door de werknemer.

4. Over eventuele afwijking van de in lid 2 genoemde gevallen, bijvoorbeeld op grond van regionale of plaatselijke gebruiken, zal in de onderneming overleg worden gepleegd.

5. Voor verzuim in verband met bezoek aan huisarts, tandarts, specialist of in verband met nabehandeling na ziekte, dient in de onderneming een regeling te worden getroffen.

Artikel 6.2 – Uitkering bij werkloosheid tijdens dienstverband

1. Gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst wordt de toepassing van artikel 7: 628, eerste lid. B.W. beperkt tot één week. Gedurende deze tijd betaalt de werkgever het salaris.

2. In geval van onderbreking van het werk op grond van de ‘Algemene Machtiging tot werktijdverkorting bij onwerkbaar weer of ongunstige waterstand’ (Beschikking College van Rijksbemiddelaars d.d. 6 december 1945, Stcrt. 1945, nr. 129) geldt dat de toepassing van artikel 7: 628 B.W. wordt beperkt tot één week. Gedurende deze tijd betaalt de werkgever het salaris. De periode van één week geldt voor elke periode van werkonderbreking opnieuw.

3. Bij invoering door de werkgever van een door de bevoegde instantie goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting blijft artikel 7: 628, eerste lid, B.W. geheel buiten toepassing en betaalt de werkgever derhalve geen salaris over de uren waarin geen arbeid is verricht.

4. Wanneer de werknemer aanspraak heeft op uitkering krachtens de Werkloosheidswet omdat de werkgever ingevolge het bepaalde in de voorgaande leden niet of niet meer verplicht is tot betaling van het salaris, zal de werkgever deze uitkering aanvullen tot het bedrag van het salaris.

5. Aan werknemers op wie het bepaalde in lid 4 niet kan worden toegepast in verband met de voorwaarden gesteld bij of krachtens de artikelen 15 t/m 21 van de Werkloosheidswet, zal de werkgever in de gevallen als bedoeld in de leden 2 en 3 het salaris doorbetalen.

Artikel 6.3 – Bijzonder verlof werknemers die lid zijn van de v.v. /Bijzonder verlof werknemers die lid zijn van de v.v.

1. Aan werknemers die lid zijn van de v.v. wordt, mits de aanvraag daartoe tijdig door de v.v. tot de

onderneming is gericht, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 vrijaf gegeven met behoud van salaris voor de volgende activiteiten:

a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bondscongres, bondsraad, algemene vergadering of het daarmee gelijk te stellen orgaan;
b. het deelnemen aan door de v.v. georganiseerde cursussen; in dit geval zal slechts vrijaf worden gegeven indien de bedrijfsbelangen zich daartegen niet verzetten;

Artikel 6.4 – Uitkering bij arbeids(on)geschiktheid

1. **De werkgever is verplicht aan de arbeidsongeschikte werknemer die geen recht heeft op een Ziektewet-uitkering, gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 100% van het volledige Ziektewet-dagloon. Onder Ziektewet-dagloon wordt in dit kader verstaan het Ziektewet-dagloon, Verder wordt voor de bepaling van het Ziektewet-dagloon het privé gebruik van de door de werkgever ter beschikking gestelde auto buiten beschouwing gelaten.**

2. **De werkgever is verplicht aan de arbeidsongeschikte werknemer die geen recht heeft op een Ziektewetuitkering, na de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken het wettelijk verplichte loon te betalen met een maximum van 70% van het maximum Ziektewet-dagloon.**

3. **De werkgever kan in overleg met v.v., met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 629 lid 1 B.W., het in lid 1 genoemde percentage verminderen met een aantal procentpunten, indien gewenst verdeeld over verschillende tijdvakken gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid, onder gelijktijdige vermeerdering van het in lid 2 bedoelde wettelijk percentage met hetzelfde aantal procentpunten, indien gewenst eveneens verdeeld over verschillende tijdvakken.**

4. **Over de eerste twee dagen waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt behoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te worden betaald en geen aanvulling te worden verstrekt, en na die dagen behoeft geen aanvulling op de wettelijk verplichte loondoorbetaling te worden verstrekt indien:**
   – **de werknemer rechtens zijn vrijheid is ontnomen.**

5. **Over de eerste dag waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt behoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te worden doorbetaald en geen aanvulling te worden verstrekt in de gevallen en op de voorwaarden als is omschreven in de regeling ter voorkoming van misbruik welke in de onderneming reeds bestaat of na met de ondernemingsraad bereikte overeenstemming door de werkgever wordt vastgesteld.**

6. **De werkgever zal geen gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid met de werknemer overeen te komen bij ziekmelding een vakantiedag af te boeken.**

7. **Indien en voor zolang de arbeidsongeschikte werknemer naar het oordeel van de werkgever en naar het oordeel van de bedrijfsarts optimaal meewerkt aan zijn herstel en re-integratie, is de werkgever verplicht aan de werknemer na de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewet-dagloon.**

8. **Indien naar het oordeel van de bedrijfsarts de volledig arbeidsongeschikte werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer heeft, is de werkgever verplicht aan de werknemer na de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van het verschil tussen het wettelijk verplichte loon en 80% van het volledige Ziektewet-dagloon.**

9. **De werkgever is gerechtigd, zo nodig in afwijking van het gestelde in de leden 1 t/m 8 van dit artikel, sancties op te leggen aan de werknemer die de controlevoorschriften overtreedt die zijn neergelegd in een ondernemingsregeling waarin is geregeld hoe de werknemer dient te handelen bij ziekte. De sancties dienen in de regeling te zijn opgenomen.**
   Deze ondernemingsregeling zal in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.

10. **De werkgever is in het kader van zijn goed werkgeverschap gehouden een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer zo mogelijk passend werk aan te bieden. Indien de werkgever geen passend werk beschikbaar heeft, deelt hij dat schriftelijk aan de werknemer mee. In dat geval zal de werknemer begeleiding naar passend werk bij een andere werkgever binnen of buiten de bedrijfstak worden aangeboden. De werknemer zal – met inachtneming van de wettelijke**

beroepsmogelijkheden – zijn medewerking hieraan verlenen.

11. De werkgever is verplicht aan de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer gedurende maximaal twee jaren te rekenen vanaf de datum van werkhervatting, aanvullingen te verstrekken, indien deze werknemer passende of eigen, aangepaste, werkzaamheden bij de werkgever, dan wel passende werkzaamheden, met het daarbij behorende salaris, bij een andere werkgever hervat. De aanvullingen zijn zodanig dat ze tezamen met het salaris, eventuele andere aanvullingen en/of uitkeringen en de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, gedurende het eerste jaar vanaf de datum van werkhervatting een bedrag opleveren dat gelijk is aan het bedrag, dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij gedurende die periode bij hem 100% van het volledige Ziektewet-dagloon zou hebben ontvangen.
Gedurende het tweede jaar vanaf de datum van werkhervatting dienen deze aanvullingen te leiden tot een bedrag gelijk aan 90% van het volledige Ziektewet-dagloon.

12. De in lid 11 bedoelde aanvullingen bij werkhervatting dienen ook te worden verstrekt aan de werknemer die in overleg met de bedrijfsarts arbeid op arbeidstherapeutische basis verricht.

13. Indien gedurende de referteperiode die voor de vaststelling van het Ziektewet-dagloon geldt, de voor de werknemer geldende arbeidsduur is vermeerderd of verminderd, geldt voor de toepassing van de leden 1, 7, 8 en 11 een fictief Ziektewet-dagloon. Dit fictieve Ziektewet-dagloon is gelijk aan het Ziektewet-dagloon dat zou hebben gegolden indien voor de werknemer gedurende de gehele referteperiode de arbeidsduur had gegolden die voor hem gold op het moment waarop de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.

14. Het in de leden 1, 2, 7, 8, 11 en 13 bedoelde (fictieve) Ziektewet-dagloon wordt gewijzigd met de in de Metalektro van toepassing zijnde algemene salariswijzigingen.

Artikel 6.5 – WGA-hiaatverzekering

1. De werkgever is met ingang van 1 januari 2009 verplicht de werknemer een WGA-hiaatverzekering aan te bieden ter dekking van het financiële risico bij arbeidsongeschiktheid van ten minste 35% doch minder dan 80%.
Deze verzekering dient de werknemer een aanspraak te verlenen op een periodieke uitkering ter aanvulling op de WGA-vervolguitkering tot uiterlijk de AOW-gerechtigde leeftijd. De hoogte van die uitkering dient gelijk te zijn aan 70% van het Ziektewet-dagloon tot het maximum Ziektewet-dagloon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage, en verminderd met de WGA-vervolguitkering. Vanaf 1 januari 2011 komt 50% van de premie voor deze WGA-hiaatverzekering voor rekening van de werkgever. Voor de bepaling van het Ziektewet-dagloon wordt het privé gebruik van de door de werkgever ter beschikking gestelde auto buiten beschouwing gelaten.

2. Indien de werkgever op 1 november 2007 al een WGA-hiaatverzekering aan zijn werknemers heeft aangeboden, dan dient die verzekering ter gelegenheid van de eerste contractsverlenging na 1 januari 2009 aan het bepaalde in het vorige lid te voldoen.

3. De verplichting tot het aanbieden van een WGA-hiaatverzekering geldt niet voor de werkgever die zelf het risico als bedoeld in lid 1 draagt dan wel na advies van de ondernemingsraad besluit daartoe over te gaan.

Artikel 6.6 – WIA-bodemverzekering

De werkgever is verplicht om met ingang van 1 januari 2009 50% van de premie van een door de ROM te bepalen WIA-bodemverzekering voor zijn rekening te nemen, indien de werknemer deelneemt aan die verzekering.

Artikel 6.7 – Gedifferentieerde WGA-premie

De werkgever kan maximaal 50% van de gedifferentieerde premie voor de WGA die volgens de wettelijke regeling voor verhaal op de werknemer in aanmerking komt op de werknemer verhalen.

HOOFDSTUK 7 – PENSIOENREGELING

Artikel 7.2 – Overlijdensuitkering

De nagelaten betrekkingen van een werknemer hebben recht op een overlijdensuitkering overeenkomstig het gestelde in artikel 7: 674 van het Burgerlijk Wetboek, met dien verstande dat deze,

voorzover nodig in afwijking van artikel 7: 674 B.W., gaat over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond. Deze uitkering, die wordt betaald in een bedrag ineens, komt ten laste van de werkgever voor zover zij niet wordt gedaan door een uitvoeringsorgaan van de Ziektewet respectievelijk WAO respectievelijk WIA.

HOOFDSTUK 8 – KARWEIWERK

Artikel 8.1 – Karweiwerkzaamheden

Tot 1 januari 2017 luidt artikel 8.1 lid 1 als volgt:

1. De werknemer die voorheen af en toe karweiwerkzaamheden diende te verrichten, kan na het bereiken van de 55-jarige leeftijd daartoe niet meer worden verplicht.
   Indien een werknemer binnen Nederland, Duitsland, België of Luxemburg karweiwerkzaamheden voor de onderneming uitvoert buiten de fabrieksterreinen van de onderneming of buiten de terreinen van het karweiwerk waarvoor hij is aangesteld en hij als gevolg daarvan noodzakelijkerwijze langer moet reizen, wordt deze extra reistijd aan hem vergoed, met inachtneming van het bepaalde in de volgende leden van dit artikel. Voor karweiwerkzaamheden in andere landen dan de in de vorige volzin vermelde landen, moet de werkgever in overleg met de v.v. of de ondernemingsraad een regeling treffen.

Vanaf 1 januari 2017 luidt artikel 8.1 lid 1 als volgt:

1. De werknemer die voorheen af en toe karweiwerkzaamheden diende te verrichten, kan na het bereiken van de 56-jarige leeftijd daartoe niet meer worden verplicht. Dit geldt ook voor de werknemer die voor 1 januari 2017 reeds 55 jaar of ouder was.
   Indien een werknemer binnen Nederland, Duitsland, België of Luxemburg karweiwerkzaamheden voor de onderneming uitvoert buiten de fabrieksterreinen van de onderneming of buiten de terreinen van het karweiwerk waarvoor hij is aangesteld en hij als gevolg daarvan noodzakelijkerwijze langer moet reizen, wordt deze extra reistijd aan hem vergoed, met inachtneming van het bepaalde in de volgende leden van dit artikel. Voor karweiwerkzaamheden in andere landen dan de in de vorige volzin vermelde landen, moet de werkgever in overleg met de v.v. of de ondernemingsraad een regeling treffen.
2. a. De reistijd wordt als volgt berekend:
      – bij gebruikmaking van openbare middelen van vervoer: de reistijd tussen het tijdstip van vertrek van het station (stopplaats) van de woonplaats van de werknemer en het tijdstip van aankomst bij het karweiterrein en omgekeerd, een en ander volgens de dienstregeling van het openbaar vervoer;
      – bij gebruikmaking van andere vervoermiddelen: de reistijd, die nodig is om met het gebezigde vervoermiddel de afstand af te leggen langs de kortst mogelijke weg van het centrum van de woonplaats naar het karweiterrein en omgekeerd; deze reistijd wordt bepaald in een redelijke verhouding tot de reistijd volgens het openbare vervoer voor een vergelijkbare afstand.
   b. Wanneer de werknemer in verband met zijn werkzaamheden buiten zijn woonplaats moet overnachten, wordt zijn extra reistijd volledig vergoed.
   c. Eveneens volledige vergoeding van zijn extra reistijd ontvangt de werknemer wiens tewerkstelling op één karwei niet langer dan één dag duurt.
   d. Duurt zijn tewerkstelling op één karwei langer dan 1 dag en reist de werknemer dagelijks heen en weer, dan wordt een extra reistijd van twee uren of minder buiten zijn normale werkdag volledig vergoed.
      Reist hij langer, dan worden ten minste twee uren vergoed.
3. Reistijd binnen de normale werkdag wordt als gewerkte tijd beschouwd en komt niet voor een bijzondere reistijdvergoeding in aanmerking.
   Komt de reistijd wel voor vergoeding in aanmerking dan wordt deze bij de normale wekelijkse arbeidsduur als volgt betaald:
   – uren niet op zon- en feestdagen: 0,48% van de maandverdienste (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 82,8% van de uurverdienste);
   – uren op zondag: 0,96% van de maandverdienste (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 165,5% van de uurverdienste);
   – uren op een in artikel 1.1 lid 7 genoemde feestdag: 1,43% van de maandverdienste (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 246,6% van de uurverdienste).
4. De werknemer die langer dan een week buiten zijn vaste woonplaats moet overnachten wordt elke week in de gelegenheid gesteld na afloop van de voor het betreffende karwei vastgelegde wekelijkse werktijd naar huis te reizen.
   Indien echter de werkzaamheden zulks vorderen, dan wel de reisverbindingen daartoe aanleiding geven, kan de werkgever na overleg hiervan afwijken. Indien volgens dienstrooster op zaterdag wordt gewerkt, heeft het vertrek van het karweiterrein naar de woonplaats eenmaal in de veertien dagen zó tijdig plaats, dat de werknemer die zaterdag omstreeks 15.00 uur thuis kan zijn. In dat geval behoeft op de maandag daaropvolgend het vertrek van het centrum van de woonplaats naar



het karweiterrein niet eerder aan te vangen dan omstreeks 06.00 uur des morgens.
Indien bijzondere omstandigheden naar zijn oordeel zulks nodig maken kan de werkgever binnen de periode tussen 15 oktober en 1 maart daaropvolgend zijn werknemers op een karwei 6 dagen per week laten werken zonder dat daarvoor het overleg genoemd in artikel 3.4 nodig is.

Artikel 8.2 – Reis- en verblijfkosten

1. Indien een werknemer werkzaamheden voor de onderneming verricht buiten de terreinen van de onderneming of buiten de terreinen van het werk waarvoor hij is aangesteld en hij als gevolg daarvan noodzakelijkerwijze extra reis- en verblijfkosten heeft gemaakt, worden deze extra kosten aan hem vergoed, met inachtneming van het volgende.

2. De vergoeding van reiskosten wordt bepaald op basis van of overeenkomstig de tarieven van het openbaar vervoer in de laagste klasse, over de kortst mogelijke afstand.

3. Indien de benodigde tijd en/of reisgelegenheid overnachting in een pension noodzakelijk maken, worden de kosten daarvan vergoed met inachtneming van de in de onderneming hiervoor geldende regels. In dat geval wordt bovendien voor de bijkomende kosten – voor zover deze niet op andere wijze worden vergoed – € 3,40 per dag vergoed.

HOOFDSTUK 9 – DIVERSE BEPALINGEN

Artikel 9.1 – Uitzendbureaus

De werkgever is verplicht voor in Nederland te verrichten werkzaamheden gebruik te maken van een uitzendbureau dat NEN-gecertificeerd is. Met ingang van 1 januari 2012 dient het uitzendbureau tevens te zijn opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid.

Artikel 9.2 – Niet in dienst zijnde werknemers

1. a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan niet in dienst zijnde werknemers geen werkzaamheden op welke naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers.
   b. Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruik maken van niet in dienst zijnde werknemers zal ten minste tweemaal per jaar met de ondernemingsraad worden besproken.
   c. Onder ‘niet in dienst zijnde werknemer’ wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

2. De werkgever zal bij het in lid 1 sub a bedoelde overleg de ondernemingsraad informeren omtrent:
   – naam en adres van degene(n) bij wie de niet in dienst zijnde werknemers in dienst zijn dan wel van degene(n) die de niet in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt (stellen);
   – aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
   – aantal, namen en leeftijden van de niet in dienst zijnde werknemers;
   – de arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers.

4. Wanneer vaststaat dat het totaal van arbeidsvoorwaarden van de niet in dienst zijnde werknemers gemiddeld per functie en leeftijd meer dan 10% ligt boven dan wel 10% beneden dat van de vergelijkbare eigen werknemers in dezelfde salarisgroep, zal de werkgever van deze niet in dienst zijnde werknemers geen gebruik maken resp. het gebruik beëindigen, tenzij in overleg met de v.v. dit verschil in arbeidsvoorwaarden tot ten hoogste 10% wordt teruggebracht. In alle gevallen dient het totaal van arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk te zijn aan het totaal van de arbeidsvoorwaarden van deze cao.
   Bij deze vergelijking van arbeidsvoorwaarden wordt ten aanzien van de niet in dienst zijnde werknemers uitgegaan van het totale inkomen uit deze arbeid, omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode. Onder dit totale inkomen worden alle, op geld waardeerbare elementen, hoe ook genaamd, begrepen.
   Ten aanzien van de eigen werknemers wordt bij deze vergelijking uitgegaan van het gemiddelde salaris in de salarisgroep, zo nodig afzonderlijk berekend voor werknemers in vergelijkbare leeftijdscategorieën. Hierbij wordt het jaarinkomen, waarin alle vaste toeslagen en/of vaste gratificaties worden begrepen, vastgesteld en omgerekend naar de in de onderneming gebruikelijke betalingsperiode.
   Onder arbeidsvoorwaarden worden mede begrepen:
   a. vakantierechten;
   b. vergoedingen voor reisuren, reiskosten, koffiegeld, e.d.;

c. andere vergoedingen en toeslagen;
d. het geheel of gedeeltelijk achterwege laten van de inhouding van premies voor sociale verzekeringen en pensioenvoorzieningen;
e. duidelijke, kwantificeerbare verstrekkingen aan de betrokken werknemers zoals kleding, schoeisel en gereedschap;
f. duidelijke, kwantificeerbare voorzieningen voor de betrokken werknemers zoals pensioenvoorziening en ziektekostenverzekering;
g. uitkeringen in het lopende jaar verband houdende met de winst, zodra de hoogte van de uitkering bekend is.

5. Het bepaalde in lid 4 is per 1 januari 2014 niet van toepassing op bij de werkgever gedetacheerde werknemers met een jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag van € 60.000,– bruto of meer.

6. De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat het bepaalde in lid 4 wordt toegepast.

7. Wanneer de werkgever in de ondernemingsraad aantoont dat sprake is van:
   a. aanneming van werk, indien de werkzaamheden geschieden door personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer en waarbij
      1. de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde werk;
      2. de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan;
      3. de (onder)aannemer economisch risico loopt ten aanzien van prijs, kwaliteit of levertijd;
   b. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;
   c. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier terzake van montage ingebruikstelling en onderhoud van een geleverd produkt;
   d. een gemeenschappelijk door ondernemers in de Metalektro in stand gehouden arbeidsreserve zonder winstoogmerk, is het bepaalde in de leden 2 tot en met 6 niet van toepassing.
   In dit geval zal de werkgever de ondernemingsraad niettemin informeren omtrent:
      – naam en adres van degene(n) bij wie de niet in dienst zijnde werknemers in dienst zijn;
      – aard en geschatte duur van de werkzaamheden.

Artikel 9.4 – Wijziging van gereglementeerde winstdelingsregelingen

1. Tot wijziging van een in de onderneming geldende gereglementeerde winstdelingsregeling zal de werkgever slechts overgaan na overleg met de v.v. en met instemming van de ondernemingsraad.

2. Eveneens zal de werkgever voorafgaand overleg plegen met de v.v. bij invoering van een winstdelingsregeling die elementen van prestatiebeloning bevat.

Artikel 9.5 – Sociaal beleid

1. De gegevens die de werkgever in het sociaal jaarverslag aan de ondernemingsraad verstrekt, worden ook aan de v.v. verstrekt; hierover zal, indien de v.v. de wens daartoe te kennen geven een gesprek plaatshebben.

2. Wanneer in een onderneming een vacature ontstaat, zullen de werknemers in de betreffende onderneming in de gelegenheid worden gesteld daarnaar te solliciteren.
   Wanneer een werknemer van deze interne sollicitatieprocedure gebruik maakt doch niet volledig aan de functie-eisen voldoet, zal de werkgever betrokkene zo mogelijk in de gelegenheid stellen door middel van scholing aan de gestelde functie-eisen te voldoen.

Artikel 9.7 – Levensloopregeling en verlof

1. Indien de werknemer met verlof wenst te gaan in een geval dat niet bij wet is geregeld met gebruikmaking van zijn tegoed in het kader van de levensloopregeling, dan geldt het bepaalde in de volgende leden.

2. De werknemer kan het verlof zowel in voltijd als in deeltijd opnemen.

3. De werknemer dient een verzoek van minder dan drie maanden verlof tenminste drie maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk in bij de werkgever. Een verlof van drie maanden of langer wordt ten minste zes maanden voor dat tijdstip schriftelijk bij de werkgever ingediend.

4. De werkgever neemt een beslissing op het verzoek na overleg met de werknemer binnen een

maand na ontvangst van het verzoek als bedoeld in lid 3.

5. Indien de werknemer met verlof wil gaan voor een periode van niet langer dan twee jaren direct voorafgaand aan het moment waarop hij met pensioen gaat, willigt de werkgever het verzoek in.

Artikel 9.8 – Vakbondscontributie

1. **Leden van de v.v. kunnen in 2016, 2017 en 2018 gebruik maken van een door de werkgever aan te geven faciliteit. De werkgever heeft daarbij de keuze tussen het onderbrengen van de gehele vakbondscontributie binnen de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling (WKR) of een studiedag door te betalen waar het vakbondslid aan deelneemt en welke dag aantoonbaar wordt georganiseerd door één van de v.v.**

2. **De werkgever kan er ook voor kiezen een deel van de vakbondscontributie onder te brengen in de WKR en voor het resterende gedeelte een evenredig deel van een studiedag door te betalen.**

3. **Het vakbondslid dient tijdig een verzoek in te dienen zodanig dat rekening kan worden gehouden met de keuze voor een studiedag of de WKR.**

HOOFDSTUK 10 – SLOTBEPALINGEN

Artikel 10.2 – Sociaal Fonds

1. **Er is een 'Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro' (SSF), waarvan de statuten worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.**

2. **De werkgever is in het jaar 2016 en het jaar 2017 aan de door de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) ingestelde Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro een bijdrage verschuldigd van 0,0825% van de in dat jaar voor zijn onderneming geldende Loonsom Wfsv.**

3. **De werkgever is verplicht op de in lid 2 bedoelde bijdragen een door de SSF vast te stellen voorschot te betalen:**
   – **in het jaar 2016 vóór een door de ROM vast te stellen datum, doch uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loonsom Wfsv in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2017.**
   – **in het jaar 2017 vóór een door de ROM vast te stellen datum, doch uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loonsom Wfsv in het genoemde jaar.**

4. **Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde (voorschot)bijdragen is rente verschuldigd. Deze rente wordt in rekening gebracht vanaf de dag dat de verschuldigde (voorschot)bijdrage dient te zijn voldaan. Hierbij geldt het op dat moment vastgestelde percentage van de wettelijke rente.**

5. **De werkgever is verplicht aan de SSF gegevens, welke voor de berekening van de in lid 2 en 3 genoemde (voorschot)bijdrage(n) noodzakelijk zijn, te verstrekken.**

Artikel 10.4 – Vakbondswerk in de onderneming

1. Als de v.v. aan de onderneming meedelen dat zij het vakbondswerk binnen de onderneming willen effectueren en/of de delegatie voor het overleg over arbeidsvoorwaarden en alle andere voor de werknemers belangrijke zaken die met de v.v. plegen te worden geregeld, (mede) willen laten bestaan uit werknemersleden der v.v. uit de onderneming, zal over de consequenties hiervan met de werkgever overleg worden gepleegd. De v.v. kunnen zich in de onderneming laten vertegenwoordigen door een in die onderneming werkzaam kaderlid, tenzij anders is overeengekomen.

Artikel 10.5 – Fusie, reorganisatie, sluiting; inschakeling van organisatiebureaus

1. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, overleg plegen met de ondernemingsraad en de v.v. inlichten ingeval daarbij werknemers zijn betrokken.
De procedure met betrekking tot de uitvoering van en de wijze van informatie aan het personeel over het onderzoek vormt een punt van overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 10.8 – Wijzigingen

1. a. Per 1 april 2016 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 2,1%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal bij voltijdarbeid deze verhoging tenminste € 41,33 bruto per maand bedragen.
   b. Bij de betaling van het salaris in de maand juli 2016 zal een uitkering ineens plaatsvinden van 0,5% van het jaarsalaris plus de in het jaar 2016 genoten ploegentoeslag bij regelmatige ploegendienst. Het jaarsalaris wordt afgeleid van het salaris over de maand juli 2016 plus de persoonlijke toeslag.
   Indien aan de werknemer een persoonlijke toeslag is toegekend die, onafhankelijk van toekomstige loonsverhogingen, een dalende lijn vertoont, dienen de eerste twee volzinnen van sub b als volgt te worden gelezen:
   'Bij de betaling van het salaris in de maand juli 2016 zal een uitkering ineens plaatsvinden van 0,5% van het jaarsalaris plus de in het jaar 2016 genoten persoonlijke toeslag en ploegentoeslag bij regelmatige ploegendienst. Het jaarsalaris wordt afgeleid van het salaris over de maand juli 2016.'
   De uitkering wordt betaald aan de werknemers die op 1 juli 2016 in dienst zijn van de werkgever en vanaf 1 januari 2016 onafgebroken in dienst zijn geweest van dezelfde werkgever. Voor de werknemers die na 1 januari 2016 in dienst zijn gekomen zal de uitkering ineens worden vastgesteld naar evenredigheid van het aantal gewerkte maanden vanaf 1 januari 2016 tot en met juli 2016.
   c. Per 1 januari 2017 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1,25%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal bij voltijdarbeid deze verhoging tenminste € 24,91 bruto per maand bedragen.
   d. Bij de betaling van het salaris in de maand maart 2017 zal een uitkering ineens plaatsvinden van 0,6% van het jaarsalaris plus de in het jaar 2017 genoten ploegentoeslag bij regelmatige ploegendienst. Het jaarsalaris wordt afgeleid van het salaris over de maand maart 2017 plus de persoonlijke toeslag.
   Indien aan de werknemer een persoonlijke toeslag is toegekend die, onafhankelijk van toekomstige loonsverhogingen, een dalende lijn vertoont, dienen de eerste twee volzinnen van sub d als volgt te worden gelezen:
   'Bij de betaling van het salaris in de maand maart 2017 zal een uitkering ineens plaatsvinden van 0,6% van het jaarsalaris plus de in het jaar 2017 genoten persoonlijke toeslag en ploegentoeslag bij regelmatige ploegendienst. Het jaarsalaris wordt afgeleid van het salaris over de maand maart 2017.'
   De uitkering wordt betaald aan de werknemers die op 1 augustus 2016 in dienst zijn van de werkgever en vanaf 1 augustus 2016 onafgebroken in dienst zijn geweest van dezelfde werkgever. Voor de werknemers die na 1 augustus 2016 in dienst zijn gekomen zal de uitkering ineens worden vastgesteld naar evenredigheid van het aantal gewerkte maanden vanaf 1 augustus 2016 tot en met maart 2017.
   e. Per 1 augustus 2017 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal bij voltijdarbeid deze verhoging tenminste € 20,13 bruto per maand bedragen.
   f. Per 1 januari 2018 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1,55%. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder zal bij voltijdarbeid deze verhoging tenminste € 31,68 bruto per maand bedragen.

2. Bij de betaling van het salaris in de maand augustus 2016 zal aan werknemers die op 1 augustus 2016 jonger zijn dan 23 jaar (jeugdige werknemers), op 1 augustus in dienst zijn en zijn ingedeeld in een salarisgroep voor jeugdige werknemers als bepaald in de artikelen 4.4. en 4.5 lid 4, een eenmalige uitkering plaatsvinden van 1% van het jaarsalaris. Het jaarsalaris wordt afgeleid van het salaris over de maand augustus 2016.

Artikel 10.9 – Secretariaatskosten op bedrijfstakniveau

1. Er is een 'Stichting Raad van Overleg in de Metalektro' (ROM), waarvan de statuten worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.

2. De werkgever is in het jaar 2016 en het jaar 2017 aan de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM), waarvan de statuten worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst, een bijdrage verschuldigd van 0,03% van de in dat jaar voor zijn onderneming geldende Loonsom Wfsv. De ROM kan voor 2016 en/of 2017 de heffing op een lager percentage (dan 0,03%) vaststellen. De heffingen zijn bestemd voor secretariaatskosten op bedrijfstakniveau.

3. De werkgever is verplicht op de in lid 2 bedoelde bijdragen een door de ROM vast te stellen voorschot te betalen:

– in het jaar 2016 vóór een door de ROM vast te stellen datum, doch uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loonsom Wfsv in het genoemde jaar. De definitieve afrekening zal geschieden op 15 augustus 2017.
– in het jaar 2017 vóór een door de ROM vast te stellen datum, doch uiterlijk op 15 oktober. Het voorschot zal gebaseerd zijn op de per genoemde datum redelijkerwijs vast te stellen voor zijn onderneming geldende Loonsom Wfsv in het genoemde jaar.

4. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde (voorschot)bijdragen is rente verschuldigd. Deze rente wordt in rekening gebracht vanaf de dag dat de verschuldigde (voorschot)bijdrage dient te zijn voldaan. Hierbij geldt het op dat moment vastgestelde percentage van de wettelijke rente.

5. De werkgever is verplicht aan de ROM gegevens, welke voor de berekening van de in lid 2 en 3 genoemde (voorschot)bijdrage(n) noodzakelijk zijn, te verstrekken.

BIJLAGE A. BEHORENDE BIJ DEZE CAO

WERKINGSSFEER

Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van een werkgever in een onderneming in de Metalektro.
2. Tot de ‘Metalektro’ behoren – voor zover niet genoemd in lid 3 en 4 – ondernemingen waarin, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, in de regel gedurende ten minste 1.200 uren per week door bij die onderneming in dienst zijnde werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 van deze overeenkomst, doch met inachtneming van het gestelde onder 5 t/m 14 en 18, werkzaamheden worden verricht en waarin:
   a. uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend, waaronder onder meer wordt verstaan:
      1e het ontwerpen, ontwikkelen, aanleggen, assembleren, construeren, demonteren, draaien, emailleren, forceren, gieten, herstellen, lassen, monteren, onderhouden, persen, pletten, samenstellen, slopen, verscheuren en/of vermalen, smeden, smelten, trekken, vervaardigen, walsen van metaal (waaronder onder meer te verstaan: aluminium, blik, brons, koper, lood, messing, staal, tin, ijzer, zink en legeringen of composities hiervan) of metalen apparaten, drijfwerk, gereedschappen, machines, toestellen, voorwerpen en werktuigen (waaronder mede begrepen kracht- en arbeidswerktuigen, landbouwtractoren, -machines en -werktuigen), alles in de ruimste zin des woords, zoals appendages, automaten, automobielen, beelden, bliksemafleiders, blikwaren, bouten, brandkasten, bromfietsen, bruggen, buizen, capsules, draad, draadnagels, elektriciteitsmeters, elektroden, gaas, gasmeters, haarden, instrumenten (waaronder optische apparaten), jaloezieën, kachels, ketels (o.a. voor centrale verwarming), kinderwagens, klinknagels, kroonkurken, matrassen, matrijzen, meubelen, moeren, motoren, motorrijwielen, muziekinstrumenten, ovens, radiatoren, ramen, reservoirs, rolhekken, rollend materieel, rolluiken, rijwielen, schaatsen, schepen, schroeven, schuifhekken, sierhekken, sluitingen, stempels, tanks, taximeters, tuben, uurwerken, watermeters, zonweringen;
      2e het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van apparaten, installaties, stoffen, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie of haar componenten afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken;
      3e het staalblazen en/of zandstralen;
      4e het verzinken en/of vertinnen, voor zover dit niet langs galvanotechnische weg geschiedt;
      5e het reviseren van verbrandingsmotoren en/of onderdelen daarvan in de ruimste zin;
   b. uitsluitend of in hoofdzaak het elektrotechnische scheepsinstallatiebedrijf wordt uitgeoefend;
   c. uitsluitend of in hoofdzaak rechtstreeks voor derden het bedrijf wordt uitgeoefend van het:
      1. wikkelen of herstellen van elektrotechnische machines en gebruiks- en verbruikstoestellen voor sterk- en zwakstroominstallaties (elektrotechnisch wikkelbedrijf);
      2. monteren en bedraden van elektrotechnische en elektronische apparatuur van bedienings-, schakel- en signaleringspanelen (elektrotechnisch paneelbouwbedrijf);
      3. demonteren, repareren, monteren, vervangen, wijzigen, onderhouden, gebruiksgereed opleveren van apparaten, installaties, toestellen, voorwerpen e.d. die elektrische energie afgeven, bewaren, gebruiken, meten, omzetten, overbrengen, schakelen, transformeren, verbruiken, verdelen, voortbrengen of waarneembaar maken (elektrotechnisch reparatiebedrijf);
   d. uitsluitend of in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel

7: 690 B.W. van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro; echter, niet tot de Metalektro worden geacht te behoren ondernemingen waarin uitsluitend het bedrijf van het ter beschikking stellen van werknemers van derden wordt uitgeoefend indien de betreffende onderneming:

- **werknemers voor 25% of meer van de arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers ter beschikking stelt van derden die niet uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen uitoefenen dan wel niet op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro;**
- **én voor 15% of meer van het totale premieplichtige loon op jaarbasis werknemers ter beschikking stelt van derden op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7: 691 lid 2 B.W., zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. De onderneming heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling (Belastingdienst), die voor de sociale verzekeringen is belast met het indelen van ondernemingen bij sectoren, als zodanig is vastgesteld;**
- **én geen onderdeel uitmaakt van een groep van ondernemingen die geacht wordt te behoren tot de Metalektro;**
- **én geen door werkgevers- en werknemers (organisatie(s)) tot stand gebrachte arbeidspool is;**

e. **anders dan in hoofdzaak het bedrijf van het be- en/of verwerken van metalen en/of een of meer van de in lid 3 genoemde bedrijven wordt uitgeoefend en daarnaast anders dan in hoofdzaak werknemers ter beschikking worden gesteld als bedoeld in artikel 7: 690 B.W. van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend dan wel die op grond van de overige bepalingen van dit artikel worden geacht te behoren tot de Metalektro, indien in de betreffende onderneming het grootste deel van het totale premieplichtige loon op jaarbasis wordt aangewend ten behoeve van deze activiteiten gezamenlijk.**

Onder 'vervaardigen' dient eveneens te worden verstaan het assembleren, monteren en samenstellen uit van derden betrokken onderdelen.
Ontwerpen en/of ontwikkelen wordt alleen dan tot de werkingssfeer geacht te behoren indien en voor zover dit plaatsvindt ten dienste van een of meer overige zelf te verrichten activiteiten als onder de leden a tot en met d omschreven.
Onder ontwerpen, ontwikkelen wordt verstaan, uitgaande van een programma van eisen, het omzetten van dit programma in een technische specificatie, waaronder mede wordt verstaan schets, blauwdruk of prototype, enz.

3. **Ongeacht het aantal arbeidsuren gedurende welke in de regel per week door bij die ondernemingen in dienst zijnde werknemers werkzaamheden worden verricht, worden, behoudends het bepaalde in lid 2 tevens geacht tot de Metalektro te behoren ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak een of meer van de volgende bedrijven worden uitgeoefend:**
   a. **het walsen van staal;**
   b. **het ijzer- en staalgietersbedrijf;**
   c. **het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van vliegtuigen;**
   d. **het ontwerpen, ontwikkelen, vervaardigen en/of herstellen van liften.**

   Onder 'vervaardigen' dient eveneens te worden verstaan het assembleren, monteren en samenstellen uit van derden betrokken onderdelen.
   Ontwerpen en/of ontwikkelen wordt alleen dan tot de werkingssfeer geacht te behoren indien en voor zover dit plaatsvindt ten dienste van een of meer overige zelf te verrichten activiteiten als onder de leden a tot en met d omschreven.
   Onder ontwerpen, ontwikkelen wordt verstaan, uitgaande van een programma van eisen, het omzetten van dit programma in een technische specificatie, waaronder mede wordt verstaan schets, blauwdruk of prototype, enz.
4. **Niet onder de werkingssfeer van deze overeenkomst ressorteren ondernemingen, die weliswaar onder de omschrijving van lid 3 vallen, doch waarop met goedkeuring van de daartoe bevoegde instantie een (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van arbeidsvoorwaarden in de Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) van toepassing is.**
5. **Een onderneming, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot de Metalektro, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week in de onderneming, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2, of 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, minder heeft bedragen dan onderscheidenlijk 1200, 800 of 400, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in lid 6 bepaalde, tot het metaalbewerkingsbedrijf.**

6. De in lid 5 bedoelde onderneming behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor onder lid 5 genoemde perioden.
7. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 2 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid (thans de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot de Metalektro.
8. In geval van rechtsopvolging van een onderneming als hiervoor in lid 5 en 7 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in lid 5 en 7 bepaalde aangenomen dat sprake is van eenzelfde aansluiting.
9. Indien een onderneming als bedoeld in lid 7 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot het metaalbewerkingsbedrijf.
10. Een onderneming, die in verband met het aantal arbeidsuren van haar werknemers behoort tot het metaalbewerkingsbedrijf, behoort, indien het bedoeld aantal arbeidsuren per week in de onderneming, rekening houdende met het in de bedrijfstak geldende normale aantal arbeidsuren, gedurende een ononderbroken periode van onderscheidenlijk 3, 2 en 1 jaar, te rekenen vanaf 1 januari van enig jaar, ten minste heeft bedragen onderscheidenlijk 1.200, 2.000 of 3.000, na afloop van die periode, met inachtneming van het hierna in lid 11 bepaalde, tot de Metalektro.
11. De in lid 10 bedoelde onderneming behoort tot de Metalektro met ingang van de eerste dag van het eerstvolgende kalenderjaar aanvangende na afloop van de hiervoor in lid 10 genoemde perioden.
12. Ondernemingen waarvan de bedrijfsuitoefening uitsluitend of in hoofdzaak behoort tot de in lid 2 genoemde takken van bedrijf waarop het tot 1 januari 1985 geldende criterium van het aantal werknemers van toepassing is en die zijn ingeschreven bij de sector Metaal en Technische Bedrijfstakken (MTB) (voorheen Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid), doch waarbij op of voor genoemde datum gelet op dat criterium aansluiting bij de Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie (thans de sector Metaalindustrie en de sector Elektrotechnische Industrie) had moeten plaatsvinden, worden geacht te behoren tot het metaalbewerkingsbedrijf.
13. In geval van rechtsopvolging van een onderneming als hiervoor in lid 10 en 12 bedoeld, wordt voor de toepassing van het in lid 10 en 12 bepaalde aangenomen dat sprake is van een zelfde aansluiting.
14. Indien een onderneming als bedoeld in lid 12 in het kader van het bepaalde bij of krachtens de Regeling Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005, overgaat naar de sector Metaalindustrie of de sector Elektrotechnische Industrie behoort die onderneming met ingang van dezelfde datum tot de Metalektro.
15. De Commissie Werkingssfeer ziet toe op de toepassing van de met betrekking tot de indeling en de overgang van ondernemingen in lid 5 t/m 14 gestelde regelen.
16. Deze overeenkomst is voorts van toepassing op arbeidsovereenkomsten gesloten met werknemers in de lithografische afdelingen van ondernemingen in de Metalektro, met dien verstande dat de arbeidsvoorwaarden voor die categorieën van werknemers, die grafische vakarbeid verrichten, alsmede voor die werknemers, op wie sedert 1 januari 1962 de cao voor het Grafische Bedrijf in Nederland wat betreft de mantelbepalingen en bijlage C – thans Grafimedia cao – werd toegepast, zullen zijn overeenkomstig het bepaalde in die cao.
17. Deze overeenkomst is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die een functie vervullen boven het niveau van de in deze overeenkomst opgenomen salarisgroepen. In afwijking van het bepaalde in de vorige volzin zijn de artikelen 10.2 en 10.9 ook van toepassing op werknemers die een functie vervullen boven dat niveau met uitzondering van de bestuurders van de onderneming en de functionarissen die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken.
18. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:
Nedtrain B.V. te Utrecht, Rollepaal B.V. te Dedemsvaart, Océ Technologies B.V. te Venlo, NXP Semiconductors Netherlands B.V. te Nijmegen en Eindhoven en Philips en de met deze vennootschap in concernverband verbonden ondernemingen. De Raad van Overleg in de Metalektro kan te allen tijde deze overeenkomst wel van toepassing verklaren op de in dit lid genoemde ondernemingen indien de grond voor het uitzonderen van de toepassing vervalt. Tijdens de looptijd van deze overeenkomst kan de Raad van Overleg in de Metalektro (bepalingen van) deze overeenkomst desgevraagd niet van toepassing verklaren op andere ondernemingen.



Een gemotiveerd schriftelijk verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze overeenkomst dient te worden ingediend bij de ROM (Postbus 407, 2260 AK te Leidschendam). De ROM zal dit verzoek behandelen met inachtneming van het reglement dispensatie. Dit reglement is opgenomen als bijlage B van deze overeenkomst.

Bijzondere bepalingen werkingssfeer

1. Deze overeenkomst is gedeeltelijk van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers wier dienstverband met zich meebrengt dat werkdagen van afwisselende duur worden gemaakt, zoals b.v. conciërges, loopjongens, chauffeurs van personenauto's. Ten aanzien van deze werknemers zijn niet van toepassing hoofdstuk 3, met uitzondering van artikel 3.9 lid 3, en artikel 4.14. Op handelsreizigers zijn niet van toepassing de hoofdstukken 3, met uitzondering van artikel 3.9 lid 3, 4, met uitzondering van artikel 4.15, en 8.
2. De in het voorgaande lid uitgezonderde arbeidsvoorwaarden van aldaar bedoelde werknemers kunnen op initiatief van de v.v. of de betrokken werkgever ondernemingsgewijs worden geregeld met de v.v. en de w.v. De werkgever zal met de v.v. daarover overleg voeren, indien de v.v. daartoe de wens te kennen geven.
3. Past de werkgever een andere vorm van functieclassificatie toe dan ISF, dan gelden niet: artikel 4.1 lid 1 de woorden 'in één van de salarisgroepen A t/m K', artikel 4.1 lid 2 en lid 3, artikel 4.2, in artikel 4.4 lid 1 de woorden 'in de salarisgroepen van A t/m K', artikel 4.4 lid 2, artikel 4.5 de leden 1 tot en met 4, lid 8 en lid 9, en artikel 4.6 lid 1 sub a voor zover wordt verwezen naar delen van artikelen die niet gelden. Het bepaalde in artikel 4.5 lid 2, lid 4, lid 8 en lid 9 geldt voor zover nodig om te bepalen of de werknemer ten minste de persoonlijke minimum maandverdienste is toegekend.

BIJLAGE B.

REGLEMENT DISPENSATIE (ALS BEDOELD IN LID 18 BIJLAGE A WERKINGSSFEER)

Artikel 1

1. De ROM doet uitspraak over een verzoek tot dispensatie als bedoeld in lid 18 van bijlage A Werkingssfeer.

2. De werkgroep Werkingssfeer van de ROM adviseert de ROM over een ingediend dispensatieverzoek.

Artikel 2

1. De werkgroep Werkingssfeer bestaat uit één lid van de ROM van werkgeverszijde en één lid van de ROM van werknemerszijde.

2. De leden van de werkgroep Werkingssfeer worden benoemd door de ROM.

Artikel 3

1. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze overeenkomst kan worden ingediend door een werkgever of groep van werkgevers. Uit het verzoek moet duidelijk blijken of het verzoek mede namens één of meer verenigingen van werknemers wordt gedaan.

2. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de ROM (Postbus 407, 2260 AK Leidschendam).

3. Het verzoek dient ten minste te bevatten:
   a. de naam en het adres van de verzoeker;
   b. de ondertekening door verzoeker;
   c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
   d. de motivering van het verzoek;
   e. de dagtekening.

Artikel 4

1. Na ontvangst van het verzoek wordt door het secretariaat van de ROM binnen twee weken beoordeeld of het verzoek in behandeling kan worden genomen. Indien nodig krijgt verzoeker de gelegenheid om het verzoek aan te vullen.



2. **Een verzoek wordt in behandeling genomen nadat de verstrekte informatie voldoende is voor de beoordeling van het verzoek.**

Artikel 5

1. **De verzoeker ontvangt bericht van het in behandeling nemen van het verzoek. Nadat het verzoek in behandeling is genomen, wordt de beslissing op het verzoek binnen 2 maanden genomen.**

2. **De termijn bedoeld in het eerste lid kan met hoogstens 2 maanden worden verlengd, indien naar het oordeel van de ROM resp. de werkgroep Werkingssfeer aanvullende informatie nodig is voor de beoordeling van het verzoek. De verzoeker krijgt binnen die termijn 2 weken voor het overleggen van de aanvullende informatie.**

Artikel 6

1. **De beslissing van de ROM wordt met redenen omkleed.**

2. **Bij de beslissing op het verzoek zal de ROM beoordelen of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, zoals de continuïteit van de onderneming en/of de daarmee verband houdende werkgelegenheid in de onderneming, op grond waarvan het gerechtvaardigd is dat deze overeenkomst (of bepalingen daarvan) niet onverkort wordt toegepast.**

3. **Het secretariaat van de ROM zendt zo spoedig mogelijk de schriftelijke beslissing aan verzoeker.**

Artikel 7

Door de ROM worden aan derden geen mededelingen gedaan over een ingediend dispensatieverzoek.

Artikel 8

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de ROM.

BIJLAGE E.

INTEGRAAL SYSTEEM VAN FUNCTIEWAARDERING (ISF)

I. – Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF)/ Integraal Systeem van Functiewaardering (ISF)

De in het ISF gebruikte salarisgroepstructuur ten aanzien van salarisgroepen en de daarbij behorende punten luidt als volgt:

Salarisgroep A.	**0**–130 punten
Salarisgroep B.	131–180 punten
Salarisgroep C.	181–230 punten
Salarisgroep D.	231–280 punten
Salarisgroep E.	281–330 punten
Salarisgroep F.	331–380 punten
Salarisgroep G.	381–430 punten
Salarisgroep H.	431–480 punten
Salarisgroep J.	481–535 punten
Salarisgroep K.	536–**590** punten

BIJLAGE F.

SYSTEEMHOUDERSCHAP ISF EN/OF SAO

III. – Indeling van de functies en van de arbeidsomstandigheden

- **De in de onderneming voorkomende functies en arbeidsomstandigheden worden ingedeeld in salarisgroepen resp. trappen.**
- **De functies en arbeidsomstandigheden met hun indeling worden vastgelegd in een ondernemingsfunctielijst, waarbij de functies en de arbeidsomstandigheden worden gespreid over de**

verschillende soorten functies en arbeidsomstandigheden en hun indelingen ter bereiking van een goed referentiekader.

- **Van elk van de functies, opgenomen in de ondernemingsfunctielijst, resp. arbeidsomstandigheden opgenomen in een arbeidsomstandighedenlijst wordt een omschrijving opgenomen.**
- **Na opstelling van de functie-omschrijving wordt deze ter verificatie voorgelegd aan de betrokken werknemer(s) en hun chef(s).**
- **Als deze akkoord gaat (gaan) met de functieomschrijving, kan de functie vervolgens worden gewaardeerd.**
- **Van iedere werknemer, vallende onder de werkingssfeer van de cao's, wordt de door hem uitgeoefende functie ingedeeld.**
- **De werknemer wordt schriftelijk in kennis gesteld in welke salarisgroep zijn functie is ingedeeld met de functieomschrijving, resp. de motivering op grond waarvan.**
- **Werknemers kunnen inzage krijgen in de functie-informatie, welke betrekking heeft op de functies in de ondernemingsfunctielijst.**
- **Werknemers kunnen te allen tijde verzoeken de indeling te herzien, indien zich wijzigingen in de functie-inhoud en/of de arbeidsomstandigheden hebben voorgedaan.**

BIJLAGE G. (ARTIKEL 4.1 VAN DE CAO)

Systemen van functieclassificatie

- **CATS (De Leeuw Consultancy)**
- **Hay (Hay Consultancy)**
- **ORBA (AWVN)**
- **USB (Berenschot)**
- **Bakkenist**

BIJLAGE H. BIJLAGE TER INFORMATIE TOESLAGPERCENTAGES

1. Toeslagpercentages

Toeslagen per uur in percentages van de maand- resp. periode- en weekverdienste bij voltijdarbeid.

a. Indien overuren worden gecompenseerd met vrije tijd gelden de volgende toeslagen per uur, uitgedrukt in percentages van de maand- resp. periode- en weekverdienste.

		Toeslag		
cao-artikel		bij maand-betaling	bij 4-wekelijkse betaling	bij week-betaling
4.14 lid 4 sub	a	0,14%	0,15%	0,60%
	b	0,24%	0,26%	1,03%
	c	0,27%	0,29%	1,17%
	d	0,37%	0,40%	1,60%
	e	0,48%	0,52%	2,07%

b.

4.14 lid 3		0,60%	0,65%	2,60%

c. Toeslag per uur in percentages van de maand- resp. periode- en weekverdienste bij voltijdarbeid.

		Toeslag		
cao-artikel		bij maand-betaling	bij 4-wekelijkse betaling	bij week-betaling
4.12 lid 4		0,48%	0,52%	2,07%
		1,06%	1,15%	4,60%
4.16 lid 1 sub	b	0,11%	0,12%	0,46%
	c	0,21%	0,23%	0,92%

2. Toeslagen per uur in percentages van de uurverdienste

a. Indien overuren worden gecompenseerd met vrije tijd gelden de volgende toeslagen per uur uitgedrukt in percentages van de uurverdienste.

cao-artikel		Toeslag
4.14 lid 4 sub	a	24,1%

cao-artikel		Toeslag
	b	41,3%
	c	46,6%
	d	63,8%
	e	82,8%

b.

4.14 lid 3	103,4%

c. Toeslag per uur in percentages van de uurverdienste

cao-artikel		Toeslag
4.12 lid 4		82,8%
182,8%		
4.16 lid 1 sub	b	19,0%
	c	36,2%

STATUTEN

NAAM EN ZETEL

Artikel 1.

De stichting draagt de naam: Stichting Raad van Overleg in de Metalektro, hierna te noemen: 'Raad van Overleg' en is gevestigd te 's-Gravenhage.

DEELNEMERS

Artikel 2.

De Raad van Overleg bestaat uit de navolgende deelnemers:
1. Voor de werkgeversafgevaardigden:
   – de Vereniging FME-CWM, te Zoetermeer;
2. Voor de werknemersafgevaardigden:
   – Federatie Nederlandse Vakbeweging (ook genoemd: FNV), een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid en statutair gevestigd te Amsterdam;
   – CNV Vakmensen.nl (ook genoemd: CNV Vakmensen), een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid en statutair gevestigd te Utrecht;
   – De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening, een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid en statutair gevestigd te Culemborg; en
   – VHP2, een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid en statutair gevestigd te gemeente Eindhoven.

DOEL

Artikel 3.

De Raad van Overleg heeft ten doel het bevorderen van een goede samenwerking tussen werkgevers en werknemers in het belang van alle ondernemingen in de CAO en CAO-HP in de Metalektro (voorheen: de Metaal- en Elektrotechnische Industrie) en van de daarin werkzame personen.

MIDDELEN OM HET DOEL TE VERWEZENLIJKEN

Artikel 4.

De Raad van Overleg tracht het doel, zoals omschreven onder artikel 3 te verwezenlijken door:
a. op te treden als orgaan van overleg en samenwerking zoals in het bestuur van de Raad van Overleg, de commissie werkingssfeer en de werkgroep Preventie, Ziekteverzuim en Reïntegratie. De kosten ten behoeve van het CAO-overleg worden door partijen zelf gedragen;
b. desgevraagd of uit eigen beweging advies uit te brengen met betrekking tot sociale- en economische vraagstukken in de bedrijfstak Metalektro;
c. fondsen, instellingen, organen en werkgroepen in het leven te roepen en in stand te houden die voor de Metalektro van belang zijn, waaronder de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro en de Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro;



d. het overleg te bevorderen tussen de werkgevers en de werknemers in de afzonderlijke ondernemingen door middel van het bij elkaar brengen van (de meest betrokken) partijen, zoals de Bemiddelingsinstantie en de Geschillencommissie;
e. het innen van de bijdragen van de secretariaatskosten op bedrijfstakniveau, alsmede de bijdragen van de onder c. genoemde fondsen die door de ondernemingen in de Metalektro worden verstrekt ingevolge het bepaalde in de collectieve arbeidsovereenkomst(en) in hun bedrijfstak;
f. het toezien op de verdeling van de sub e. bedoelde gelden conform de collectieve arbeidsovereenkomst(en) in de bedrijfstak;
g. statistische gegevens op sociaal-economisch gebied te verzamelen;
h. op te treden als regelend en uitvoerend orgaan, hetzij als uitvloeisel van tussen de deelnemers gemaakte afspraken, hetzij – voorzover dit de deelnemers gewenst voorkomt – ingevolge bij of krachtens de wet verleende bevoegdheden;
i. het coördineren van beleidsvoorbereidende en beleidsuitvoerende taken van bedrijfstakorganen;
j. het dienen als werkgever van het personeel van de Raad van Overleg dat belast is met de uitvoering van de activiteiten als in dit artikel omschreven;
k. het beheren van de activa nodig voor de exploitatie van de in dit artikel genoemde activiteiten van de Raad van Overleg;
l. het financieren van ad hoc projecten in het kader van de in artikel 3 genoemd doelen en de daaruit voortvloeiende activiteiten ten behoeve van de bedrijfstak Metalektro;
m. de vervaardiging van, uitgifte en verzending van de noodzakelijke hoeveelheid CAO-boekjes ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche.

GELDMIDDELEN

Artikel 5.

De geldmiddelen van de Raad van Overleg bestaan uit:
a. het kapitaal van de Raad van Overleg;
b. de jaarlijkse bijdragen van de ondernemingen in de Metalektro ingevolge het bepaalde in de collectieve arbeidsovereenkomst(en) in hun bedrijfstak ten aanzien van die secretariaatskosten van bovengenoemde activiteiten ten behoeve van de gehele bedrijfstak;
c. subsidies, giften en donaties;
d. hetgeen op andere wijze wordt verkregen.

TAKEN

Artikel 6.

De Raad van Overleg heeft zich onder meer tot taak gesteld:
a. te bevorderen, dat tussen de werkgeversvereniging en de werknemersvakverenigingen collectieve arbeidsovereenkomsten worden aangegaan en dat deze algemeen verbindend worden verklaard;
b. het beoordelen van de werkingssfeer voor ondernemingen in de bedrijfstak Metalektro van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten, zowel in geval van verplichte als van vrijwillige aansluiting bij collectieve arbeidsovereenkomsten, voor zover hierin niet reeds bij de collectieve arbeidsovereenkomsten en bij algemeen verbindendheidsverklaringen wordt voorzien;
d. de ontwikkeling te volgen met betrekking tot de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten;
e. de ontwikkeling te volgen op sociaal en economisch gebied en in dit kader aandacht te schenken aan onder meer:
   – productiviteit;
   – werkgelegenheid;
   – kwaliteit van de arbeid;
   – vakopleiding;
   – veiligheid;
f. andere taken die door de werkgeversvereniging en werknemersvakverenigingen gezamenlijk door middel van de collectieve arbeidsovereenkomsten worden opgedragen, waaronder onder meer de bevoegdheid tot het beslissen op een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) de collectieve arbeidsovereenkomsten;
g. de bestuursleden van Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro en Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro te benoemen.

ORGANEN

Artikel 7.

De Raad van Overleg kent als organen:



1. het bestuur;
2. de raad van toezicht;
3. de directie.

BESTUUR

Artikel 8.

1. Het bestuur van de Raad van Overleg bestaat uit maximaal zestien leden, door de deelnemers als volgt te benoemen:
   a. een delegatie van maximaal acht leden door Vereniging FME-CWM, een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid, statutair gevestigd te Zoetermeer;
   b. een delegatie van maximaal vier leden door Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV);
   c. een delegatie van maximaal twee leden door CNV Vakmensen;
   d. een delegatie van één lid door De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening;
   e. een delegatie van één lid door VHP2.

2. Het bestuur wijst uit zijn midden een werkgevers- en werknemersbestuurslid aan, die beurtelings voor één jaar de functie van voorzitter zal bekleden.
   In de even jaren treedt een werkgeversbestuurslid als voorzitter op, in de oneven jaren treedt een werknemersbestuurslid als zodanig op. Gedurende het jaar dat het werkgeversbestuurslid voorzitter is, zal het werknemersbestuurslid vice-voorzitter zijn en omgekeerd.

3. De overige bestuursfuncties worden in onderling overleg door de bestuursleden verdeeld.

4. De leden van het bestuur worden voor onbepaalde tijd benoemd.

5. Het bestuurslidmaatschap eindigt:
   a. door overlijden;
   b. door bedanken;
   c. door onder curatelestelling of faillissement;
   d. door een daartoe strekkend besluit van de deelnemer die het bestuur heeft benoemd.
   Indien er in het bestuur één of meer vacatures bestaan blijven de overige bestuursleden een bevoegd college vormen. Het bestuur is verplicht zo spoedig mogelijk in de vacature(s) te doen voorzien.

6. Het bestuur vergadert zo dikwijls als de voorzitter of tenminste vier bestuursleden zulks wenselijk achten, doch tenminste één keer per half jaar.

7. De bijeenroeping voor vergaderingen geschiedt, behoudens in spoedeisende gevallen, zulks ter beoordeling van de voorzitter, schriftelijk, met een termijn van tenminste veertien dagen. De brieven voor de oproeping vermelden, behalve het tijdstip en de plaats der vergadering, de onderwerpen welke in de vergadering zullen worden behandeld. In de vergaderingen, welke niet schriftelijk met een termijn van veertien dagen zijn bijeengeroepen, kunnen slechts besluiten worden genomen, indien alle bestuursleden aanwezig zijn.

8. Geldige besluiten kunnen, tenzij de statuten daaromtrent anders bepalen, slechts worden genomen in vergaderingen, waarin tenminste vier werkgevers en vier werknemersbestuursleden tegenwoordig zijn.

9. Stemming geschiedt per delegatie:
   a. de delegatie aangewezen door Vereniging FME-CWM brengt achtenvijftig stemmen uit;
   b. de delegatie aangewezen door Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) brengt vierenveertig stemmen uit;
   c. de delegatie aangewezen door CNV Vakmensen brengt acht stemmen uit;
   d. de delegatie aangewezen door De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening brengt vier stemmen uit;
   e. de delegatie aangewezen door VHP2 brengt twee stemmen uit.

10. Ongeacht het aantal aanwezige bestuursleden brengt de delegatie aangewezen door de werkgeversvereniging evenveel stemmen uit als de delegaties, aangewezen door de werknemersvakverenigingen gezamenlijk.

11. Bij staking van stemmen wordt het nemen van een besluit tot een volgende vergadering uitgesteld. Indien de stemmen dan wederom staken, wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.



12. Besluiten worden, voor zover daarvan bij deze statuten niet wordt afgeweken, genomen bij volstrekte meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.
    Blanco stemmen en stemmen van onwaarde worden als niet uitgebracht beschouwd.

13. Stemming over zaken geschiedt hoofdelijk en mondeling. Stemming over personen vindt plaats met gesloten stembiljetten, die geen ondertekening of ander kenmerk mogen dragen. Het bestuur is evenwel bevoegd, indien de meerderheid daartoe besluit, de stemming op een andere wijze te houden. Een besluit kan ook worden genomen door ondertekening door alle bestuursleden van een desbetreffend stuk.

14. Het bestuur kan ook op andere wijze dan in een vergadering besluiten nemen, mits alle leden hun stem schriftelijk – daaronder mede begrepen per fax of electronische post (e-mail) – uitbrengen en geen van hen zich tegen deze wijze van besluitvorming verzet. Een besluit is alsdan genomen, indien de volstrekte dan wel de vereiste grotere meerderheid van het aantal leden zich vóór het voorstel heeft verklaard.

15. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding of bezwaring van registergoederen.

16. Het bestuur vertegenwoordigt de Raad van Overleg. De Raad kan voorts vertegenwoordigd worden door de voorzitter en vice-voorzitter tezamen. Het bestuur verleent aan de directeur volmacht om in het kader van de aan de directie opgedragen taken de stichting te vertegenwoordigen.

DIRECTIE EN ADMINISTRATIE

Artikel 9.

1. Het bestuur draagt alle secretariële werkzaamheden, waaronder het voorbereiden van werkplannen met bijbehorende begroting, de uitvoering van bestuursbesluiten, de financiële administratie en het beleggen van de financiële middelen op aan een door hem te benoemen directie, bestaande uit één lid, de directeur. Het bestuur is belast met het beheer van het fondsvermogen. De directie legt aan de raad van toezicht periodiek verantwoording af over de uitvoering van haar taken en is gehouden de raad van toezicht alle verlangde informatie te verschaffen.

2. Aan de goedkeuring van de raad van toezicht zijn, onverminderd het elders deze statuten bepaalde, onderworpen de besluiten die in het directiestatuut zijn genoemd.

3. De directeur is tevens secretaris van het bestuur. De secretaris maakt geen deel uit van het bestuur.

4. Het bestuur benoemt, schorst en ontslaat de directeur.
   De bevoegdheid tot schorsing van de directeur komt mede toe aan de raad van toezicht. De schorsing door de raad van toezicht kan te allen tijde door het bestuur worden opgeheven.

5. De vaststelling van het salaris en de regeling van de overige arbeidsvoorwaarden van de directeur geschieden door het bestuur.

6. Bij ontstentenis of belet van de directeur wordt de directie waargenomen door de raad van toezicht, onverminderd zijn bevoegdheid één of meer personen, al dan niet uit zijn midden, daartoe aan te wijzen.

7. De taakomschrijving en overige regeling van de werkwijze en besluitvorming van de directie geschiedt bij het directiestatuut, dat de goedkeuring van het bestuur behoeft.

SECRETARIAAT

Artikel 10.

De directie kan worden belast met het voeren van een centraal secretariaat en de daarmee verbonden administratie van bedrijfstakorganen.

RAAD VAN TOEZICHT

Artikel 11.

1. De Raad van Overleg heeft een raad van toezicht. De raad van toezicht heeft tot taak toezicht te

houden op de uitvoering van bestuursbesluiten door de directie en op de algemene gang van zaken binnen het centraal secretariaat en daaraan verbonden administratie. Hij staat de directie met raad terzijde.

2. De raad van toezicht bestaat uit twee personen.

3. De leden van de raad van toezicht worden door het bestuur benoemd, geschorst en ontslagen. De benoeming geschiedt al dan niet uit de leden van het bestuur op basis van een bindende voordracht op te maken voor elke te vervullen plaats en wel zodanig dat een lid van de raad van toezicht werkgeversafgevaardigde en het andere lid werknemersafgevaardigde is.
De navolgende verenigingen hebben het recht de voordracht op te maken:
   a. voor de werkgeversafgevaardigde:
      – Vereniging FME-CWM;
   b. voor de werknemersafgevaardigde:
      – Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV);
      – CNV Vakmensen;
      – De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening;
      – VHP2.

   Voor de benoeming van de werknemersafgevaardigde wordt door de genoemde werknemersverenigingen een gezamenlijke voordracht opgemaakt.
   De betreffende vereniging(en) zal (zullen) de voordracht als bedoeld in dit lid opmaken binnen drie maanden nadat deze verenigingen(en) daartoe schriftelijk door het bestuur is (zijn) uitgenodigd.

Artikel 12.

1. Het bestuur kan een lid van de raad van toezicht ontslaan wegens verwaarlozing van zijn taak, wegens andere gewichtige redenen of wegens ingrijpende wijziging van de omstandigheden op grond waarvan zijn handhaving als lid van de raad van toezicht redelijkerwijs niet kan worden verlangd.

2. Het bestuur kan een lid van de raad schorsen; de schorsing vervalt van rechtswege indien het bestuur niet binnen een maand na de schorsing overgaat tot ontslag op één der gronden als in lid 1 van dit artikel is genoemd.

3. Een lid van de raad van toezicht treedt volgens rooster, doch uiterlijk vier jaar na zijn benoeming, af. Een aftredend lid van de raad van toezicht is terstond herbenoembaar.

Artikel 13.

1. De leden van de raad van toezicht vervullen beurtelings voor één jaar de functie van voorzitter.
   In de even jaren treedt een werkgeverslid als voorzitter op, in de oneven jaar treedt een werknemerslid als zodanig op. Gedurende het jaar, dat het werkgeversbestuurslid voorzitter is, zal het werknemerslid vice-voorzitter zijn en omgekeerd.
   Voor de vervulling van de secretariële werkzaamheden van de raad van toezicht stelt de directie een secretaris aan.
   De secretaris maakt geen deel uit van de raad van toezicht.

2. De raad van toezicht vergadert zo dikwijls de voorzitter, of de directie het nodig achten.
   De oproepingen tot de vergaderingen geschieden door de secretaris met inachtneming van een termijn van tenminste vijftien dagen, die van de oproeping van de vergadering daaronder niet begrepen. In spoedeisende gevallen kan met een kortere termijn worden volstaan, zulks ter beoordeling van de voorzitter.

3. De raad van toezicht kan alleen dan geldige besluiten nemen indien de beide leden van de raad van toezicht aanwezig zijn en neemt zijn besluiten met algemene stemmen.

4. De raad van toezicht kan ook buiten vergadering besluiten nemen mits de zienswijze van de leden van de raad van toezicht schriftelijk wordt ingewonnen en geen der leden van de raad van toezicht zich tegen deze wijze van besluitvorming verzet.

5. De vergaderingen van de raad van toezicht worden bijgewoond door de directie, tenzij de raad van toezicht de wens te kennen geeft zonder de directie te willen vergaderen.

6. Van het verhandelde in de vergaderingen worden notulen gehouden, welke zodra mogelijk door de voorzitter van de vergadering, alsmede door degene, die de notulen gehouden heeft, worden ondertekend.



In de notulen wordt vermeld welke leden van de raad van toezicht ter vergadering aanwezig zijn geweest. De notulen worden zo spoedig mogelijk aan de leden van het bestuur toegestuurd.

BEGROTING EN WERKPLAN

Artikel 14.

1. Het bestuur van de Raad van Overleg zal voor de betreffende CAO-periode jaarlijks een werkplan met bijbehorende begroting vaststellen. Het bestuur stelt deze begroting vast met een meerderheid van ten minste drie/vierde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen aan werkgeversvakverenigingskant en drie/vierde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen aan werknemersvakverenigingskant.

2. Deze begroting moet zijn ingericht en gespecificeerd volgens de in artikel 4 van deze statuten bedoelde bestedingsdoelen/activiteiten.

3. De vastgestelde begroting zal voor de werknemers en de ondernemingen in Metalektro ten kantore van de stichting ter inzage worden gelegd en een afschrift daarvan zal op verzoek worden toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

4. Het goedgekeurde en vastgestelde werkplan en de bijbehorende begroting vormen de basis voor het door het bestuur voor de betreffende periode te voeren beleid.
   Het bestuur kan alleen daarvan afwijken op grond van een bestuursbesluit te nemen met een meerderheid van ten minste drie/vierde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen aan werkgeversvakverenigingskant en drie/vierde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen aan werknemersvakverenigingskant.
   Terzake van de uitvoering van het werkplan brengt het bestuur na afloop van ieder boekjaar verslag uit.

BOEKJAAR EN JAARSTUKKEN

Artikel 15.

1. Het boekjaar van de Raad van Overleg is gelijk aan het kalenderjaar.

2. Per het einde van het boekjaar worden de boeken van de stichting afgesloten. Binnen vijf maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur een bestuursverslag op, dat volgens de in artikel 4 van deze statuten bedoelde bestedingsdoelen/activiteiten moet zijn gespecificeerd. In dit bestuursverslag wordt een balans en een staat van baten en lasten over het afgelopen boekjaar opgenomen, alsmede een verklaring over de besteding van de gelden. De directie laat dit bestuursverslag controleren door een onafhankelijke extreme accountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid en legt dit bestuursverslag aan het bestuur ter vaststelling voor. Uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan.

3. Het bestuur verleent de opdracht tot controle van het bestuursverslag aan de in lid 2 bedoelde accountant.

4. Een besluit tot vaststelling wordt door het bestuur genomen met een meerderheid van tenminste drie/vierde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen aan werkgeversvakverenigingskant en drie/vierde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen aan werknemersvakverenigingskant.

5. Jaarlijks binnen één maand na vaststelling van de jaarstukken brengt het bestuur omtrent het gevoerde beleid verslag uit, zulks onder overlegging van de jaarstukken en het verslag van de in lid 2 bedoelde accountant.

6. De vastgestelde jaarstukken met het verslag van de in lid 2 bedoelde accountant en het verslag van het bestuur omtrent het gevoerde beleid zal voor de werknemers en de ondernemingen in de Metalektro ten kantore van de Raad van Overleg en op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen ter inzage worden gelegd en een afschrift daarvan zal op verzoek worden toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

VRIJWARING

Artikel 16.

1. Voor zover uit de wet niet anders voortvloeit, worden aan bestuurders en aan voormalige bestuurders vergoed:
   a. de redelijke kosten van het voeren van verdediging tegen aanspraken wegens een handelen of nalaten in de uitoefening van hun functie of van een andere functie als bestuurder of commissaris die zij op schriftelijk verzoek van de Raad van Overleg vervullen of hebben vervuld;
   b. eventuele schadevergoedingen of boetes die zij verschuldigd zijn wegens een hierboven onder a. vermeld handelen of nalaten; en
   c. eventuele schikkingen die zij met voorafgaande schriftelijke goedkeuring van de Raad van Overleg treffen in verband met een hierboven als onder a. vermeld handelen of nalaten.

2. De Raad van Overleg zal de bestuurders en voormalige bestuurders in aanvulling op het hiervoor bepaalde ook de over enig aan een derde te vergoeden bedrag verschuldigde wettelijke rente, vergoeden, de proceskosten welke de bestuurder is gehouden te voldoen, alsmede door autoriteiten opgelegde boetes, voor zover vergoeding daarvan rechtens is toegestaan, en de met het verweer daartegen verbonden rechtsbijstandkosten, mits deze kosten in redelijkheid zijn gemaakt en in redelijke verhouding staan tot het belang van de procedure.

3. De Raad van Overleg zal een bestuurder schadeloos stellen voor de redelijke en noodzakelijke kosten die verbonden zijn aan het instrueren van een externe public relations deskundige om schade aan de reputatie van de bestuurder door een procedure, onderzoek of aansprakelijkstelling als gedekt door deze bepaling te verminderen.

4. Deze vrijwaring komt, voor zover nodig, ook ten goede van erfgenamen of legatarissen van bestuurders en voormalige bestuurders.

5. Mocht de Raad van Overleg een bestuurder of voormalig bestuurder aansprakelijk stellen ter zake van schade die de Raad van Overleg lijdt als gevolg van enig handelen of nalaten van de bestuurder, dan vergoedt de Raad van Overleg eveneens de redelijke kosten van het voeren van verdediging van de bestuurder. Na een in kracht van gewijsde gegane uitspraak inhoudende de aansprakelijkheid van de betrokkene jegens de Raad van Overleg, is de betrokkene gehouden tot terugbetaling van het aldus door de Raad van Overleg vergoede bedrag. Alvorens de Raad van Overleg tot betaling overgaat kan de Raad van Overleg zekerheid eisen voor het geval de betrokkene gehouden blijkt tot terugbetaling.

6. Een betrokkene heeft geen aanspraak op de vergoeding als hiervoor in dit artikel bedoeld indien en voor zover (i) door de Nederlandse rechter bij gewijsde is vastgesteld dat het handelen of nalaten van de betrokkene kan worden gekenschetst als opzettelijk, bewust roekeloos of ernstig verwijtbaar, tenzij uit de wet anders voortvloeit of zulks in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn, of (ii) de kosten of het vermogensverlies van de betrokkene is gedekt door een verzekering en de verzekeraar deze kosten of dit vermogensverlies heeft uitbetaald. De Raad van Overleg kan ten behoeve van de betrokkenen verzekeringen tegen aansprakelijkheid afsluiten.

UITTREDEN

Artikel 17.

Wanneer een deelnemer uittreedt, blijft hij gehouden tot nakoming van de verplichtingen, waartoe hij op het moment van uittreding gehouden was.

WIJZIGING DER STATUTEN

Artikel 18.

1. Het bestuur is bevoegd deze statuten te wijzigen.

2. Een besluit tot wijziging van de statuten kan slechts genomen worden met algemene stemmen.

3. Een voorstel tot wijziging van de statuten moet tenminste veertien dagen voor de behandeling aan ieder der bestuursleden schriftelijk ter kennis zijn gebracht.

4. De statutenwijziging komt bij notariële akte tot stand.



5. Tot het doen verlijden van de notariële akte van statutenwijziging is ieder bestuurslid bevoegd.

ONTBINDING

Artikel 19.

1. Het bestuur kan tot ontbinding van de Raad van Overleg slechts besluiten met tenminste drie/vierde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen aan werkgeversverenigingskant en drie/vierde van het aantal geldig uitgebrachte stemmen aan werknemersvakverenigingskant.

2. Een voorstel tot ontbinding van de Raad van Overleg moet tenminste veertien dagen voor de behandeling aan ieder der bestuursleden schriftelijk ter kennis zijn gebracht.

3. In geval van ontbinding is het bestuur met de vereffening belast.

4. Het bestuur geeft aan het overschot na vereffening een bestemming welke zoveel mogelijk overeenkomt met haar doel en karakter.

REGLEMENTEN

Artikel 20.

1. Het bestuur kan voor de uitvoering van zijn taak een of meer reglementen vaststellen en een vastgesteld reglement of vastgestelde reglementen wijzigen.

2. De in lid 1 genoemde reglementen mogen geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met deze statuten.

SLOTBEPALING

Artikel 21.

In alle gevallen, waarin door de statuten of een eventueel reglement niet is voorzien, beslist het bestuur.

STATUTEN STICHTING SOCIAAL FONDS IN DE METALEKTRO

NAAM EN ZETEL

Artikel 1.

De stichting draagt de naam: Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro en is gevestigd te ’s-Gravenhage.

DOEL

Artikel 2.

De stichting heeft ten doel het in de meest ruime zin bevorderen van:
– goede arbeidsverhoudingen in de Metalektro;
– goede arbeidsomstandigheden in de Metalektro;
– een goede uitvoering en een optimaal functioneren van de arbeidsvoorwaarden als overeengekomen in de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro;
– een goede toepassing van de werking van de Wet op de Ondernemingsraden;
– een optimale werking van de arbeidsmarkt in de Metalektro.

MIDDELEN OM HET DOEL TE BEREIKEN

Artikel 3.

De stichting tracht haar doel te bereiken door het financieren en subsidiëren van door werknemersorganisaties te verrichten activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de Metalektro. Activiteiten zijn het bevorderen van:
h. het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op optimale werkgelegenheid in de Metalektro;
i. het adviseren, geven van voorlichting en informatie over voorschriften, die uit de cao Metalektro

voortvloeien en/of andere voorschriften die op het terrein van de arbeidsvoorwaarden/ -verhoudingen en of de vaktechnische ontwikkeling liggen;

j. het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg, met uitzondering van CAO-overleg, tussen sociale partners in de Metalektro;
k. het bevorderen van een goede toepassing van de wet- en regelgeving op sociaal-economisch terrein in de Metalektro;
l. opleidings-, scholings- en vormingsactiviteiten in het kader van de arbeid ten behoeve van iedere werknemer in de Metalektro;
m. het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de bevordering van goede arbeidsomstandigheden en medezeggenschap in de Metalektro;
n. het (doen) verrichten van en informeren over onderzoek op de hierboven onder a t/m e genoemde terreinen met het oog op het ontwikkelen van beleid;
o. het (doen) verrichten van en informeren over onderzoeken en projecten in het kader van de bevordering van de professionaliteit op het terrein van de arbeid van de Metalektro;
p. en voorts de werkzaamheden van de stichting in het kader van de uitvoering van de in de statuten, reglementen en CAO genoemde activiteiten.

FINANCIËLE MIDDELEN

Artikel 4.

1. De financiële middelen van de stichting bestaan uit:
   a. bijdragen, die door de ondernemingen in de Metalektro worden verstrekt en zijn geïnd door Stichting Raad van Overleg in de Metalektro, gevestigd te ’s-Gravenhage, ingevolge het bepaalde in de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro en in de collectieve arbeidsovereenkomst voor het hoger personeel in de Metalektro;
   b. inkomsten uit het vermogen van de stichting;
   c. eventuele andere baten.

2. De beschikbare gelden van het fonds van de stichting worden belegd met inachtneming van redelijke eisen van liquiditeit en rendement en van een zo juist mogelijke risicoverdeling, ondermeer door kortlopende depositorekeningen bij solide Nederlandse bankinstellingen.

BESTUUR

Artikel 5.

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit twee leden, te weten één werkgeverslid en één werknemerslid.

2. De leden van het bestuur worden benoemd door de stichting Stichting Raad van Overleg in de Metalektro, gevestigd te ’s-Gravenhage, hierna te noemen: ‘ROM’.
   De benoeming van bestuursleden geschiedt uit een bindende voordracht, op te maken voor elke te vervullen plaats.
   De navolgende verenigingen maken voor de benoeming van een bestuurslid de voordracht op, te weten:
   – voor het werkgeverslid: Vereniging FME-CWM, gevestigd te Zoetermeer;
   – voor het werknemerslid: de vakverenigingen in de ROM.
   De voordracht als bedoeld in dit lid zal binnen een maand nadat de vereniging(en) hiertoe schriftelijk door de ROM is/zijn uitgenodigd, worden opgemaakt.

3. De ROM kan een bestuurslid schorsen of ontslaan al dan niet op verzoek van de vereniging die overeenkomstig lid 2 bevoegd is een voordracht voor de betreffende bestuurszetel op te maken.

4. Het bestuurslidmaatschap eindigt door:
   d. overlijden;
   e. het nemen van ontslag;
   f. onder curatelestelling of faillissement;
   g. ontslag als bedoeld in lid 3.

Artikel 6.

1. Het bestuur wijst telkenjare uit haar midden een voorzitter en een vice-voorzitter aan, met dien verstande dat indien het voorzitterschap wordt bekleed door het lid benoemd op voordracht van de Vereniging FME-CWM, het vice-voorzitterschap wordt bekleed door een lid benoemd op voordracht van de werknemersorganisaties en zo telkenjare afwisselend.



2. Het bestuur vertegenwoordigt de stichting.

VERGADERINGEN

Artikel 7.

Het bestuur vergadert zo dikwijls een bestuurslid dit gewenst acht.

BESLUITVORMING

Artikel 8.

1. Het bestuur kan alleen besluiten nemen indien beide bestuursleden aanwezig zijn. Stemmen bij volmacht is niet toegestaan.

2. Bestuursbesluiten worden genomen met algemene stemmen.

3. Over zaken wordt mondeling gestemd, over personen schriftelijk. Blanco stemmen zijn van onwaarde.

4. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in een volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen dan weer, dan wordt het betreffende voorstel voorgelegd aan – en beslist door – de ROM.

5. Besluiten van het bestuur kunnen ook buiten vergadering tot stand komen, mits dit schriftelijk – daaronder mede begrepen per electronische post (e-mail) of fax – geschiedt en alle bestuurders zich voor het desbetreffende voorstel uitspreken.

BESTUURSBEVOEGDHEID

Artikel 9.

Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding of bezwaring van registergoederen, mits een dergelijk besluit is genomen met algemene stemmen in een vergadering waarin alle bestuursleden aanwezig zijn.

SECRETARIAAT EN ADMINISTRATIE

Artikel 10.

1. Het bestuur draagt alle secretariële werkzaamheden, waaronder het voorbereiden van werkplannen met bijbehorende begroting, de uitvoering van bestuursbesluiten, de financiële administratie en het beleggen van de financiële middelen op aan de directeur van de ROM. Deze kan een derde, bij de ROM in dienst zijnde werknemer, aanwijzen als secretaris, die als zodanig toegang heeft tot bestuursvergaderingen en daarin een adviserende stem heeft.
   Het bestuur is belast met het beheer van het fondsvermogen.

2. Het bestuur draagt de inning van de in artikel 4 onder a. bedoelde bijdragen op aan de ROM.

SUBSIDIEVERLENING

Artikel 11.

1. Het bestuur stelt de wijze waarop en de voorwaarden waaronder er recht op een verstrekking uit het fonds bestaat, vast, voorzover dit in de collectieve arbeidsovereenkomst in de Metalektro niet is vastgelegd.

2. Subsidie verzoekende instellingen dienen bij het verzoek een begroting in welke moet zijn gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen/activiteiten welke zijn opgenomen in artikel 3 van deze statuten.
   Subsidie ontvangende instellingen zullen worden verplicht jaarlijks een door een onafhankelijke externe registeraccountant of accountant-administratie-consulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring over te leggen over de besteding van de subsidiegelden, welke verklaring (ten minste) moet zijn gespecificeerd volgens de in artikel 3 van deze statuten bedoelde bestedingsdoelen/activiteiten. Deze verklaring maakt een geïntegreerd onderdeel uit van het (financieel) jaarverslag.



FINANCIËN

Artikel 12.

1. Het boekjaar van de stichting loopt van één januari tot en met éénendertig december daaraanvolgend.

2. Per het einde van het boekjaar worden de boeken der stichting afgesloten. Binnen zes maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur een jaarverslag op dat volgens de in artikel 3 van deze statuten bedoelde bestedingsdoelen/activiteiten moet zijn gespecificeerd. In dit jaarverslag wordt een balans en een staat van baten en lasten over het afgelopen boekjaar opgenomen, alsmede een verklaring over de besteding van de gelden. De directie laat dit jaarverslag controleren door een onafhankelijke externe accountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid en legt dit jaarverslag aan het bestuur ter vaststelling voor. Uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan.

3. Jaarlijks binnen één maand na vaststelling door het bestuur van de jaarstukken brengt het bestuur omtrent het gevoerde beleid verslag uit aan de ROM, zulks onder overlegging van de jaarstukken en het verslag van de in lid 2 bedoelde accountant.

4. De vastgestelde jaarstukken met het verslag van de in lid 2 bedoelde accountant en het verslag van het bestuur omtrent het gevoerde beleid zal voor de werknemers en de ondernemingen in de Metalektro ten kantore van de Stichting en op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen ter inzage worden gelegd en een afschrift daarvan zal op verzoek worden toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

BEGROTING EN WERKPLAN

Artikel 13.

1. Het bestuur van de stichting zal jaarlijks voor het komende boekjaar een werkplan met bijbehorende begroting vaststellen. Het bestuur gaat niet tot die vaststelling over voordat de ROM het plan en de begroting heeft goedgekeurd.

2. Deze begroting moet zijn ingericht en gespecificeerd volgens de in artikel 3 van deze statuten bedoelde bestedingsdoelen/activiteiten.

3. De vastgestelde begroting zal voor de werknemers en de ondernemingen in de Metalektro ten kantore van de Stichting ter inzage worden gelegd en een afschrift daarvan zal op verzoek worden toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

4. Het goedgekeurde en vastgestelde werkplan en de bijbehorende begroting vormen de basis voor het door het bestuur voor de betreffende periode te voeren beleid. Het bestuur kan alleen daarvan afwijken na verkregen goedkeuring van de ROM. Terzake van de uitvoering van het werkplan brengt het bestuur na afloop van ieder boekjaar verslag uit aan de ROM.

Artikel 14.

1. Het bestuur kan voor de uitvoering van zijn taak een of meer reglementen vaststellen en een vastgesteld reglement of vastgestelde reglementen wijzigen.

2. De in lid 1 genoemde reglementen mogen geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met deze statuten.

VRIJWARING EN VRIJTEKENING

Artikel 15.

1. De stichting stelt iedere persoon die, vanwege het feit dat hij lid van het bestuur van de stichting is of was, als partij betrokken is of was of als een op diens betrokkenheid als partij uitlopende ontwikkeling aannemelijk is bij een op handen zijnde, aanhangige of beëindigde actie of procedure van welke aard dan ook, door of namens de stichting dan wel door derden ingesteld, schadeloos voor alle nadelige financiële gevolgen, daaronder begrepen kosten en boetes, die hij in werkelijkheid en redelijkerwijze heeft moeten dragen in verband met een dergelijke actie of procedure, mits hij heeft gehandeld op een wijze die hij redelijkerwijze kon beschouwen in het belang van of niet tegen de belangen van de stichting te zijn, en tenzij (en voor zover) het doen van een beroep op



deze regeling in strijd zou zijn met de goede trouw, daarbij wordt het begrip goede trouw zo ruim uitgelegd als juridisch van tijd tot tijd mogelijk is.

2. Een schadeloosstelling door de stichting bedoeld in het vorige lid geschiedt na een vaststelling dat het lid van het bestuur voldaan heeft aan de van toepassing zijnde gedragsnorm genoemd in het vorige lid. Deze vaststelling geschiedt door het bestuur in een voltallige vergadering.

3. Kosten gemaakt voor het voeren van verweer in een actie of procedure kunnen door de stichting worden voorgeschoten in afwachting van de einduitspraak in de actie of procedure en wel krachtens besluit van het bestuur met betrekking tot het desbetreffende geval, na ontvangst van een schriftelijke toezegging door of namens het lid van het bestuur om dit bedrag terug te betalen, tenzij uiteindelijk vastgesteld wordt dat hij het recht heeft door de stichting schadeloos gesteld te worden zoals in dit artikel bepaald.

4. De schadeloosstelling voorzien in dit artikel wordt niet geacht enig ander recht uit te sluiten, die de betrokken persoon zou kunnen toekomen krachtens een reglement, (verzekerings)overeenkomst of van de niet-belanghebbende bestuursleden of anderszins en zal blijven gelden voor een persoon die geen lid van het bestuur meer is en zal ook ten goede komen aan de erfgenamen of legatarissen.

Artikel 16.

1. Het bestuur is bevoegd de statuten te wijzigen.

2. Een besluit als in lid 1 bedoeld, kan slechts worden genomen na verkregen goedkeuring van de ROM.

3. De statutenwijziging komt bij notariële akte tot stand.

4. Tot het doen verlijden van de notariële akte van statutenwijziging is ieder bestuurslid bevoegd.

Artikel 17.

1. Het bestuur is bevoegd tot ontbinding der stichting over te gaan, zulks echter uitsluitend na het expireren van de algemeen verbindend verklaring van de overeenkomst betreffende het in deze statuten geregelde Fonds. De bepaling van artikel 16 lid 2 is van overeenkomstige toepassing.

2. Na ontbinding van de stichting geschiedt de vereffening door het bestuur. Aan een eventueel batig saldo na vereffening zal door het bestuur een bestemming moeten worden gegeven, welke zoveel mogelijk overeenkomt met het doel en karakter der stichting.

SLOTBEPALING

Artikel 18.

In alle gevallen waarin de wet, deze statuten of vastgesteld(e) reglement(en) niet voorzien, beslist het bestuur.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 mei 2018.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juni 2018 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 12 juli 2016

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,



M.H.M. van der Goes